تمكين الفئات المهمشه

من منظور الخدمة الاجتماعية

أسس ومبادىء - أساليب وإتجاهات

الأستاذ الدكتور

أحمد عبد الفتاح ناجى

أستاذ التنمية والتخطيط

ووكيل كلية الخدمة الاجتماعية

لشئون الدرالسات العليا والبحوث

جامعة الفيوم



تمكين الفئات المُهمَّشة

من منظور الخدمة الاجتماعية

اسس ومبادئ- اساليب واتجاهات

تمكين الفئات المُهمَّشة

من منظور الخدمة الاجتماعية

أسس ومبادئ - أساليب واتجاهات

الأستاذ الدكتور
أحمد عبد الفتاح ناجي
أستاذ التنمية والتخطيط
ووكيل كلية الخدمة الاجتماعية
لشئون الدراسات العليا والبحوث
جامعة الفيوم

2014

دار الكتب والوثائق القومية	
عنوان المصنف	**تمكين الفئات المُهمَشة من منظور الخدمة الاجتماعية أسس ومبادئ- أساليب واتجاهات**
اسم المؤلف	**احمد عبدالفتاح ناجي**
اسم الناشر	المكتب الجامعي الحديث.
رقم الايداع	2013/23667
الترقيم الدولي	977-438-978-441-3
تاريخ الطبعة	الأولى يناير 2014.

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى زوجتي

رفيقة الدرب ... ورفيقة العمر

إلى أبنائي ... أمل الغد وبسمة المستقبل

أهدي هذا الكتاب

مُقدِّمة

يعتبر عقد الثمانينات من القرن العشرين، الفترة التاريخية التى فقدت بها الخدمة الاجتماعية كثيراً من مجالات عملها تجاه الهجمات الشرسة من السياسات الاقتصادية العالمية في هذه الفترة، فقد شهدت دولا كثيرة خلال هذا العقد تحولاً فكرياً كبيراً أعلى من شأن النزعة الفردية، وقلّص كثيراً من دور القطاعين العام والحكومي فيما يتعلّق بتقديم وتوصيل الخدمات الاجتماعية المختلفة وفوّض القطاع الخاص والتطوعي رخصة طرح وتوصيل هذه الخدمات للقطاعات السكانية التى تحتاج لها فعلاً، كما شهدت هذه الفترة أيضاً ظهور الكثير من القيود السياسية والاجتماعية على التدخل الحكومي لصالح الفقراء والمهمّشين بالمجتمع.

لذا يأتي ظهور مفهوم التمكين كردّ فعل طبيعي على عمليات الخصخصة التى شهدتها الكثير من البلدان المتقدمة والنامية وعلى رأسها الدول الأوربية، ومن ثم انحسار دور الدولة فيما يتعلّق بالإنفاق الاجتماعي، ولقد استخدم الأخصائيون الاجتماعيون هذا المفهوم لتمثيل الفقراء والمهمّشين بالمجتمع والمطالبة بحقهم في الوصول للخدمات الاجتماعية المختلفة، بما في ذلك أيضاً الحق في المشاركة الموضوعية والإيجابية في صناعة القرارات والسياسات التى تخصّ هؤلاء.

فحتى سنوات قليلة مضت لم يكن لمصطلح التمكين وجوداً كافياً أو مُلفتاً للنظر بالأدبيات الخاصة بالخدمة الاجتماعية، ومن ثم كان من النادر أن نجد إشارة له في الأعمال والدراسات النظرية التى تتناول الخدمة الاجتماعية، ولكن مع مقدم عقد التسعينات بدا أن ثَمَّة تركيزاً واهتماماً عالمياً بمفهوم التمكين بصورة غير مسبوقة من قبل، سواء من الباحثين أو صُنّاع القرارات والسياسات، أو حتى من الجمهور العادي، وربط هؤلاء وأولئك بين هذا المفهوم وبين كيفيَّة تحسين مستويات الخدمات الاجتماعية المقدمة للفرد بالمجتمع.

ولكن وعلى نفس الوتيرة ظهر أن ثَمَّة استغلالاً كبيراً لهذا المفهوم من قبل ثُلّة من الباحثين ورجالات السياسة لتوظيفه لخدمة أغراض مُحدَّدة تنأى به تماماً عن الغاية من ظهوره أو نشأته.

ومن ثَمّ، يستمد التمكين جذوره من المبادئ السياسية للديمقراطية والتى تعني حق الفرد في الاستقلالية، وفي المشاركة في القرارات والسياسات المتعلّقة بشئون حياته الخاصة أو بالمجتمع ككل، مع منحه الحق في الوصول للموارد المختلفة بالمجتمع، وبخاصة ما يتصل منها بالقوة والسلطة والمعرفة، وبصورة مُستمرَّة، بما يعني في النهاية قدرته على المشاركة بموضوعية في التغيير المجتمعي، وفي صياغة السياسات الاجتماعية بل وفي تشكيل وتغيير الاتجاهات والتوجهات المجتمعية السائدة.

وعندما نتحدث عن التمكين، فنحن نقصد به بلاشك كيفيَّة منح القوة أو النفوذ لشخص أو لجماعة ما مُهمَّشة أو مُستضعفة في المجتمع، كما أن تمكين الأفراد والجماعات يجعل هؤلاء على دراية بالأبعاد السياسية والاجتماعية لأوضاعهم وحالاتهم، وبالتالي يُوفر الفهم لمشكلاتهم، ومن ثَمّ الوصول إلى الحلول الممكنة لتلك المشكلات عن طريق الانخراط في جماعات العمل، والمشاركة، لرفع الظلم عن أنفسهم والتحول بعيداً عن التهميش.

لذا يختلف هذا الكتاب عن أي كتاب آخر تناول ذلك الموضوع، بل بتقديمه رؤية لكيفية تحقيق المنظمات للمشاركة المجتمعية والتمكين في ظل الاهتمام العالمي المعاصر.

ومن ثم يُعني هذا الكتاب بمفهوم التمكين من حيث:

- التركّيز على معنى التمكين، من حيث كونه مفهوماً يتعلّق بالعمل مع الناس ومن أجلهم، ويجب أن يتم بتوجيه من متخصصين ومهنيين على درجة عالية من الكفاءة والمقدّرة.
- هذا الكتاب كُلُّه يركّز على قيمة مفهوم التمكين وتطوره، ونُركّز بشكل خاص

على قيمة التمكين من حيث تعزيز القدرة على المشاركة الإيجابية، ويُمكن استغلال التمكين في مجالات مثل العمل مع الأفراد أو الجماعات أو حتى التمكين على مستوى المنظمات والمجتمعات والأنساق السياسية.

ويمثل هذا المُؤلَّف فرصة طيبة للأخصائيين الاجتماعيين لصياغة إطار عمل عن التمكين يصلح للتطبيق العملي أثناء الممارسة المهنية، ونُركِّز هنا على تعزيز المعارف والمعلومات المتوافرة للأخصائي الاجتماعي عن قيمة ومفهوم ومبادئ التمكين وتطبيقاته مع الفئات المستهدفة وخصوصاً المرأة، والمسنين، والشباب، والمعاقين، والفقراء.

ويعتبر التمكين مفهوماً حديثاً نسبياً فهو من المصطلحات التى ظهرت في أواخر التسعينات من القرن العشرين، وراج انتشاره في كافة السياسات والبرامج على مستوى كافة المنظمات الحكومية وغير الحكومية.

يؤكد الكاتب هنا على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرَّة والقوة والتعزيز وبتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعلَّ ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية التى قللت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

ومن هذا المنطلق نجد أن التمكين عملية تغيير مستمرة للأوضاع التقليدية للقوة سواء على مستوى العلاقات الشخصية أو على المستوى المؤسسى، وإذا كانت الدولة من الناحية التقليدية تقوم بصياغة احتياجات كافة طوائف المجتمع في صورة سياسات واستراتيجيات وبرامج تنموية فكانت تتجاهل كافة مطالب واحتياجات الفئات المستضعفة والمهمشة ومن بينهم النساء بشكل واضح بحجة ترتيبات وأولويات وأفضليات تنموية تراعي صالح المجموع العام بالمجتمع، ومن ثم فالتمكين كعملية

مستمرة تعمل على إعادة النظر في علاقات القوة وفي قدرة المرأة على الـــدفاع عـــن احتياجاهما والمطالبة بها والمشاركة التنفيذية الواقعية لها.

ولهذا جاء هذا الكتاب ليُعالج قضية "التمكين" في الخدمة الاجتماعية من خـــلال ثلاثة أبواب، تحتوى على إثنى عشر فصلاً.

والله نسأل أن تكون هذه المحاولة مفيدة لطلاب وممارسي الخدمة الاجتماعية، وأن يوفقنا إلى ما فيه خير مصر وأمتنا العربية.

والله الموفق،،،،،

المـــــؤلف

أ.د/ أحمد عبدالفتاح ناجي

مـــارس **2011**م

الباب الأول

ممارسة التمكين

في الخدمة الاجتماعية

الفصل الأول :التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية : جذوره، اسسه ومبادئه، اهميته، واهدافه، مجالاته.

الفصل الثاني: الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين.

الفصل الثالث: تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية من خلال المشاركة.

الفصل الرابع: التمكين: نظريات، مداخل ونماذج، وافكار واتجاهات.

الفصل الأول

التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية

(جذوره، أسسه ومبادئه، أهميته، وأهدافه، مجالاته)

- مُقدِّمة.
- الجذور التاريخية لنشأة المفهوم.
- اهتمام الخدمة الاجتماعية بالتمكين.
- ما المقصود تحديداً بالتمكين؟
- صعوبات متعلقة بمفهوم التمكين.
- مفهوم التمكين وبعض المفاهيم المرتبطة به.
- أهمية التمكين وأهدافه في الخدمة الاجتماعية.
- مستويات التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- مبادئ التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- كيف نُحدِّد ما ينبغي علينا فعله كأخصائيين اجتماعيين؟
- اسس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- المهارات المطلوبة عند ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- مجالات التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- ابعاد التمكين في الخدمة الاجتماعية.

الفصل الأول

التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية

(جذوره، أسسه ومبادئه، أهميته، وأهدافه، مجالاته)

مقدمة:

راج استخدام مفهوم التمكين في السنوات الماضية على مستوى العالم أجمع، لذا لا غرابة أن نجد هذا المفهوم تم توظيفه بصور وأشكال ومعانٍ شتَّى على مستوى العلوم الاجتماعية، وأدبيات التنمية، بل امتد تأثيره لمجالات التربية والتعليم، والبيئة "الايكولوجى"، وعلى كل نجد أن السمة المشتركة في تطبيقات وتوظيفات هذا المفهوم تُركِّز على استغلاله في المواقف والأحداث التى تتسم بضعف أو ندرة شيوع السلطة أو القوة، أو باختصار في حالات افتقار جماعات أو أطراف مُحدَّدة للقدرة على توصيل الرأى أو فرض مصالحها، لمتخذى القرارات وصانعي السياسات، كما أن التمكين يعنى، التخلِّى على الوساطات والأطراف البينيَّة ممَّنْ يمتلكون السلطة والنفوذ ورد القوة أو السلطة لأصحابها، ومنحهم الحق في التحدث بنفسهم بشئونهم وقضاياهم والمشاركة في صياغة مستقبلهم، وتطبيق كافة السياسات التى تُحقِّق لهم احتياجاتهم ومآربهم.

والمتأمل لنشأة هذا المفهوم، يجد بداياته ترتد لعقد الستينات من القرن العشرين وهو مصطلح أمريكى النشأة بصورته المعاصرة "ظهر عقب حالات العصيان المدنى التى شهدتها المدن الأمريكية في ستينات القرن العشرين، تمرداً على أوضاع للتمييز العنصرى والطبقى"، وارتبط بشكل خاص بحركات السود الأمريكان – ذوى الأصول الأفريقية– وبحلول منتصف السبعينات، بدأ تطبيق هذا المفهوم بقضايا وحركات المرأة، ولعلّنا نُشير هنا لأوجه الشبه بين ما تعانيه المرأة من تمييز مجتمعي وجنسي، وبين ما كان يعانيه الأمريكان السود في ستينات وسبعينات القرن العشرين، لذا لا غضاضة أن يؤمن الكثيرون من أنصار الحركات النسوية في قدرة التمكين كمفهوم على الدفاع عن قضايا وحقوق المرأة.

ومن هذا المنطلق نجد أن التمكين، عملية تغيير مُستمرَّة للأوضاع التقليدية للقوة سواء على مستوى العلاقات الشخصية أو على المستوى المؤسسى، وإذا كانت الدولة من الناحية التقليدية تقوم بصياغة احتياجات كافة طوائف المجتمع في صورة سياسات

واستراتيجيات وبرامج تنموية، إلاّ أهما كانت تتجاهل كافة مطالب واحتياجات الفئات المستضعفة والمُهمشّة ومن بينهم النساء بشكل واضح بحجة ترتيبات وأولويات وأفضليات تنموية تُراعى صالح المجموع العام بالمجتمع، ومن ثم، فالتمكين كعملية مُستمرَّة تعمل على إعادة النظر في علاقات القوة وفي قدرة المرأة على الدفاع عن احتياجاهما والمطالبة بها والمشاركة التنفيذية الواقعية لها.

ويمكن التوسع في استخدامه حيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن أو أىّ فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد مَنْ يُدافع أو يتحدث باسمها.

وتميزَّ التمكين منذ ظهوره بأنه مفهوم يكتنفه بعض الغموض وتحيط به العديد من المشكلات خاصة فيما يتصل بالتطبيق الواقعى، وتتجلّى آيات الغموض به عند الحديث عن الممارسة المهنية الخدمة الاجتماعية، فعلى الرغم من الزخم الفكرى المحيط بهذا المفهوم وتناوله من وجهات نظر ورؤى مختلفة تتعلّق بكيفية فهم المجتمعات الإنسانية، إلاّ أن التمكين يظل مشكلة في التطبيق بمجتمعات بشرية تسودها أحيانا قيم ذكورية مُعيَّنة تُمجّد أوضاعاً مُحددَّة لجماعات على حساب باقى الفئات والجماعات السكانية بها.

ولعلّ في الثورات والهبات الاجتماعية للشباب بالعديد من البلدان الأوروبية والعربية، والحركات الاحتجاجية النسائية في السنوات الأخيرة، لخير مثال على المحاولات التى جرت لكبح هيمنة فئة أو جماعة مُحددَّة على الثورة والقوة بالمجتمع، وهناك ثمة دراسات وتيارات فكرية حديثة (اليسار الجديد على سبيل المثال) حاولت تفسير أحداث الشغب والاضطرابات الاجتماعية والسياسية التى سادت هذه الدول بعقدى الستينات والسبعينات من القرن الماضى والآن، وردها لمحاولات تتم للتغلّب أو للتخلُّص من أنساق اجتماعية جائرة تُمجِّد مصالح فئات أو جماعات بعينها.

ومن هذا المنطلق نرى ضرورة التعرُّف على الأطر العامة التى تصلح لتطبيق مفهوم التمكين على النطاق أو المستوى العالمى، مع مراعاة أن التمكين كمصطلح قد صيغ أو وُجد من أجل تسهيل أو تغيِّير نوعية الحياة لقطاعات أو لجماعات مُعيَّنة من البشر بالمجتمعات المعاصرة.

ويُعتبر عقد السبعينات من القرن العشرين بمثابة الفترة الزمنية التى شهدت فيها

الإنسانية زخماً فكريًا راديكالياً تجاه العديد من القضايا والمشكلات الاجتماعية وعلى الأخص قضايا ومشكلات المرأة والأمية والفقر والبطالة.

ورغم انتشار مفهوم التمكين خلال تلك الفترة إلاّ أن التركّيز كان ينصب على الناحية الاجتماعية فقط، بينما كان ثّمة تجاهل للتمكين الصحى، ولا ينفى هذا أنه كانت هناك محاولات كثيرة للربط بين التمكين وبين نسق الرعاية الصحية من خلال ضمان شراكة أو مشاركة الناس أو الفئات المستضعفة في القرارات والبرامج الصحية التى تُؤثّر على مُجريات حياتهم وأحوالهم الصحية.

الجذور التاريخية لنشأة المفهوم في الخدمة الاجتماعية:

هناك اتفاق أن هذا المفهوم بدأ في ستينات القرن العشرين مع حركات السود في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتشر إلى العديد من المجالات العملية والنظرية خاصة بعدما روَّجت له المنظمات النسوية، وهناك من يُشير إلى أنه ظهر في النصف الثاني من السبعينات من القرن الماضى وذلك ضد برامج التنمية وضعف سياساتها،وهناك من يرى أنه ظهر في ثمانينات القرن العشرين ليُشير إلى أهمية دعم الفقراء باعتبار أن الفقر والتهميش يستلزم أن يكون لدى الفقراء القوة لدفع النظام لاستحضار حاجاتهم والعمل على تحقيقها.

وبدأ ارتباط مفهوم التمكين بعملية إعادة التركيب لمفاهيم التنمية والتحول القيمي وسياسات تخفيف الفقر في المناطق الريفية، فكان ظهور ما يسُمّى بتمكين العاملين وأولياء الأمور وتمكين المجتمع المدنى، ولقد تطورت ارتباطات مفهوم التمكين واتساع دائرته في مرحلة التسعينات حيث ارتبط بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان، والمصلحة، واللامساواة، وتأكيد الذات.

اهتمام الخدمة الاجتماعية بالتمكين:

قبل العام 1990، لم يكن لمفهوم ومصطلح التمكين ذكرا وأهمية تذكر بأدبيات ومؤلفات الخدمة الاجتماعية في دول كثيرة، وبمرور الوقت بدأ الالتفات لأهمية هذا المفهوم وبدأ الكثيرون يولونه أولوية وأهمية في كتاباتهم ومؤلفاتهم (ادامز 1991، 1994، 1996، 1997، 1998، كولشيد 1991، ستيورات 1992، جوتيرز 2003، تشارلتون 2000، جرين 1991، زيمرمان & بيركيتر 1995 وغيرهم).

وترجع بدايات استخدام التمكين، لسياق سياسى كان يُركّز على عملية الحشد

والتعبئة للجهود والقدرات بُغية التصدى للكثير من القضايا والمشكلات الاجتماعية بالولايات المتحدة الأمريكية، وكما ذكرنا فإن الإطار النظرى المُفسِّر لهذه النشاطات أو التدابير الخاصة بالتمكين لم تأتى إلاً بعد الظهور الفعلى لها بمعنى أن النظرية قد تلت بنشأتها الظهور العملى للمفهوم.

ويُركِّز هذا المفهوم على مساعدة الناس العاديين على التصدى لمشكلاتهم والمشاركة الجديَّة بأىّ عملية تخطيط أو صياغة لإجراءات أو لبرامج اجتماعية تتعلَّق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية. ولعلَّ أشهر المبادرات الاجتماعية التى جرت بالمجتمع الأمريكى وتأخذ بمبدأ التمكين هى مبادرات تعليم الكبار، والتعليم المستمر للارتقاء بالمستوى التعليمى والعلمى للفقراء والمُهمَّشين بما يفتح آفاق ونوافذ جديدة للحياة والعمل.

ولقد أصبح مفهوم التمكين منذ سبعينات القرن العشرين أحد المفاهيم زائعة الصيت بين طلاب وممارسى الخدمة الاجتماعية، حتى أن البعض يرى أن التمكين يقع من مناهج وممارسات الخدمة الاجتماعية موقع القلب من جسم الإنسان، إذ أنه من خلال نظريات التمكين يتعرَّف الأخصائى الاجتماعى على العديد من المفاهيم ذات الأهمية (العدالة الاجتماعية– المساواة، وحقوق الإنسان...الخ) كما يترتب على التمكين كأحد الموضوعات الرئيسية لمهنة الخدمة الاجتماعية أن تشكَّلت خلال السنوات الماضية قواعد أخلاقية للمعاملات المهنية بين الأخصائيين الاجتماعيين والعملاء.

ما المقصود تحديدا بالتمكين؟

التمكين في اللغة: من (مكَّن) فلان عند الناس مكانة: أى عظم عندهم فهو مكين، و (أمكَّن) الأمر: أىّ تيسر وصار ممكناً، ومكَّن فُلان من الشئ: جعل له عليه سلطانا وقدرة والتمكين في جوهره العام يعنى تمكين الأفراد لتحرير أنفسهم.

ويُعرَّف التمكين لغوياً بأنه مصدر الفعل "مكن" وتدل مادة (م ك ن) في المعجم على: علو المكانة: ومن ذلك مكَّن فلان عند الناس عظم عندهم، وفي التنزيل العزيز "قال إنك اليوم لدينا مكين أمين" يوسف /54، وتدل أيضاً على القدرة: ومن ذلك مكنه من الشئ: جعل عليه سلطاناً وقدرة، وتمكَّن من الشئ قدر عليه.

أمَّا أصل المصطلح "تمكين" في اللغة الإنجليزية، أىَّ Empowerment فيعود إلى

كلمة Power التى تعنى القوة والسيطرة، وبناء عليه يمكن فهم عملية التمكين بمستويات عدة هى:

1ـ السيطرة على أى Power Over:

يشمل هذا المفهوم علاقات القوة من أعلى إلى أسفل، وتتضمن هذه العلاقات السيادة والهيمنة والتسلّط، مقابل التبعية والخضوع والطاعة، ومن هذا المنطلق يرتكز هذا المفهوم على التهديد والترويع باستخدام العنف، ويتطلّب التنبه المستمرّ للحفاظ على استمرار السيطرة، أمّا مواجهته فتستدعى استخدام أساليب المقاومة الفعالة والسلبية.

2ـ القدرة على أى Power To:

يتعلّق هذا المفهوم بامتلاك صلاحية اتخاذ القرار، والقدرة على حل المشكلات، ويمكن أن تكون بالتالى خلاّقاً ومُمكّناً.

3ـ القدرة مع أى Power With:

يرى هذا المفهوم أن القوة لا تُمنح بل تؤخذ، لذا هى بحاجة إلى مشاركة الناس وتنظيمهم وفقًا لأغراض وقضايا عامة ذات أهداف مشتركة، وعليه يتطلّب تمكين النساء التعبئة والتنظيم السياسى لكى يُصبحنّ قادرات على الوصول إلى مواقع صنع القرار وامتلاك القدرة على المشاركة في اتخاذ هذه القرارات.

4ـ القدرة الذاتية:

وهى الثقة بالنفس، والوعى على المستوى الفردى، والاعتزاز بالذات، فالقدرة الذاتية تُمكّن الأفراد من التعُرف على كيفية تأثير علاقات القوة على حياتهم، عبر تحليل تجاربهم وخبراتهم الحياتية، واكتساب الثقة بقدرتهم على التأثير والتغيير.

ويُعرّف قاموس الخدمة الاجتماعية التمكين بأنه: العمليات التى يقوم بها أخصائى تنظيم المجتمع المُنشّط لمساعدة جماعة أو مجتمع على تحقيق تأثير سياسى أو تأثير على السلطات الرسمية لتحقيق مطالب شرعية لهم.

ولذا لا غرابة أن نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرّف نظرية التمكين بأنها "تلك النظرية التى تهتم بالفئات السكانية المتدنية، من حيث كيفية منحها الفرصة

لأحكام سيطرتها على مقدراتها وشئونها، ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية.

ويشير قاموس اكسفورد إلى أن المقصود بالفعل مَكّن Empower منح قوة أو سلطة To give Power or Authority.

أما قاموس كامبردج فيقصد بالفعل مَكّن Empower منح شخص ما السلطة الشرعية أو القوة التى تساعده على القيام بعمل شئ ما.

وفي اللغة المالاوية نجد أن مصطلح التمكين ينقسم لمقطعين، الأول يُشير للقدرة، والثانى يشير للممارسة الفعلية للقوة أو النفوذ، ولا شك أن هذه الترجمة تُعبِّر بموضوعية وصدق عن مضمون مفهوم التمكين كما نراه حالياً وكما يراه صائغو هذا المفهوم، واليوم نجد أن مفهوم أو مصطلح التمكين قد انتشر وراج بدرجة كبيرة بين المهتمين بقضايا المرأة والفئات المُهمَّشة أو المستضعفة في المجتمع، بغية إتاحة الفرصة العملية لهم لتملك القوة وممارستها بصورة فعلية، والسيطرة على مقدرات حياتهم بعيدًا عن الأشكال التقليدية للسلطة بالمجتمع.

هذا وقد عرف قاموس اكسفورد الإنجليزى فعل يُمكّن Empower على أنه إعطاء القدرة للشخص المُمكّن، وعلى عكس تفويض السلطة فإن التمكين يتضمن عامل حفز ودافعية من خلال تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية ، فهو إذاً تمكين يمنح الإنسان القدرة، وليس تفويضًا للقيام بمهام مُحدَّدة فحسب.

وعلى كل، يُقصد بالمعنى الأصلى للتمكين منح السلطة أو القوة Tulloch1993، ويبدو أن استخدام مصطلح السلطة والقوة عام في مختلف تعاريف التمكين، على سبيل المثال، جادلت Legge 1995 على أنه ينبغى النظر لمصطلح التمكين بلغة توزيع الأدوار، والذى وفقاً له تُعزِّز المساواة في السلطة والقوة لأجل الثقة والتعاون، وفي نفس الاتجاه، ركز كل من Conger and Kanungo 1988 على القوة كمحور أساسى للتمكين "إمَّا أن تُقوِّى اعتقاد الفرد بقوته أو تعمل على إضعافها والتقليل منها".

تعريف التمكين كمفهوم:

إن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيز وبتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع. ولعلّ ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية.

وقد ارتبط مفهوم التمكين في مرحلة التسعينات بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان والمصلحة وعدم المساواة وتأكد الذات.

أيضاً يمكن أن يخرج التمكين "كمفهوم" عن نطاق تطبيقه الفردى ليتخذ طابعًا جماعيًا أىّ أن يتعامل مع الجماعات أو المجتمع الصغير، مثل تعامله مع الفئات المُهمَّشة والمستضعفة والإثنيات والأقليات، ومن ثم يُركِّز التمكين هنا على إكساب هؤلاء كم من الخبرات الحياتية والمهارات والمعارف التى تُمكّنهم من الوصول للموارد والخدمات المختلفة، وتُمكّنهم من توصيل أصواتهم ومطالبهم لصانعي السياسات ومتخذى القرارات، والتمكين الجماعى هنا يُركّز أيضاً وبقوة على تنمية المهارات الاجتماعية لدى هؤلاء بما يعنى بالنهاية أن التمكين هنا يُركِّز على البنية التنظيمية للمجتمع، محاولاً تغييرها أو العمل على دمج الشرائح والفئات المُهمَّشة والمستضعفة بها بطريقة شرعية وقانونية.

تعريف التمكين كعملية:

هو العملية التى تُمكّن الأفراد/ الجماعات للوصول إلى السلطة والنفوذ بشكل كامل سواء الشخصية / الجماعية، وتوظيف هذه القوة عند التعامل مع أشخاص آخرين، أو مؤسسات المجتمع، وبعبارة أخرى، "التمكين ليس أن يُعطى الناس السلطة"، والتمكين كعملية قد يُغلب عليها الطابع أو البنية الفردية أىّ ترتبط بشخص أو بفرد مُحدَّد حيث تركِّز وقتها على التأثير على المُتغيِّرات والظروف البيئية المحيطة بالفرد، ونشير هنا إلى أن الفرد لا يتعرَّض فقط للعوامل الوراثية ولا بعوامل النمو والرعاية بقدر تأثره أيضاً باعتبارات مثل الفرص المتاحة أمامه والخبرات والتجارب الحياتية التى تُشكِّل فيما بعد مجمل سلوكياته وتصرفاته، ومن ثم يستهدف التمكين هنا دعم الشخص ومساندته في كيفية اتخاذ القرارات خاصة هنا المتعلِّقة بشئون حياته.

كما يُعرَّف التمكين بأنه عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف، والاستقلال الاقتصادى بقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلَّق بحياة الفرد.

والتمكين هو عملية زيادة قدرة الأفراد أو الجماعات على اتخاذ خيارات، وتحويل تلك الخيارات إلى الإجراءات والنتائج المطلوبة.

كما يمكن تعريف التمكين بأنه: تلك العملية التى يصبح الفرد من خلالها واعياً بالطريقة التى تكسبه القوة في حياته، وبالتالى الثقة بالنفس، والقدرة على التصدى لعدم المساواة أو التمييز في الحقوق أو الواجبات.

والخلاصة أن التمكين هنا، عملية تفاعلية مُستمرَّة بين الفرد والبيئة المحيطة به، حيث تدفعه لتغيير ما يُحيط به من واقع وتقبُّل ذاته وإقناعه بقدرته على تغيير واقعه للأفضل وتتمَّل نتائج التمكين هنا في كم الخبرات والمهارات والمعارف التى يتحصل عليها الفرد بالمقارنة بوضعه السابق.

والتمكين أيضاً عمليَّة بشرية أى محور اهتمامها الفرد أو البشر، وهى عملية نشطة إيجابية مستهدفة التغيير الداخلى والخارجى، ونقصد بالتغيير الداخلى (أو ما يُطلق عليه التمكين النفسى) هنا نظرة الفرد لنفسه وإيمانه بقدرته على تغيير وضعه وحياته للأفضل، وبقدرته على إدارة شئونه بنفسه، بينما التغيير الخارجى، أن يؤمن الفرد نظريًا وفعليًا بقدرته على استغلال ما لديه وما تعلَّمه من مهارات ومعارف في تغيير ما يُحيط به من واقع، أو أن يُشارك بموضوعية وإيجابية بما يحيط به من أمور وقضايا حياتية تمسه وتمس المجتمع ككل وهو ما نُطلق عليه (التمكين السياسى).

ولعل قيمة وأهمية التمكين كمفهوم وكعملية "أنه يجمع ما بين مستوى التحليل للمشكلات الفردية، وبين المعنى السياسى والاجتماعى للمشكلات التى يتعرَّض لها الفرد، بمعنى أن أىّ مشكلة يقابلها الفرد برغم أبعادها الشخصية والفردية إلا أن لها مردودًا وبعدًا سياسياً قوياً يُؤثِّر عليها من حيث النشأة والاستمرارية.

والتمكين كعملية اجتماعية متعددة الجوانب تُساعد الأفراد في التحكم بحياتهم وضبطها، وهى عملية تعزيز القوة (أىّ القدرة على التنفيذ) لدى الأفراد لاستخدامها في حياتهم ومجتمعاتهم والمجتمع عامة.

وفي هذا الإطار من المفيد النظر إلى أن لتعريف التمكين ثلاث مكونات رئيسية هى:

1- التمكين هو عملية اجتماعية حيث أنه يتحدَّد بالعلاقة مع الآخر.

2- التمكين هو متعدد الجوانب فهو ممكن اجتماعياً واقتصادياً ونفسياً، وهو يحدث في مستويات مختلفة كمستوى الفرد والجماعة والمجتمع.

3- التمكين هو عملية مشابهة لرحلة أو معبر نتطور بقدر ما نعمل من خلالها.

التمكين كعملية لبناء القدرات:

حيث يستخدم التمكين بصورة أساسية في توجيه الأفـــراد أو الجماعـــات أو المجتمعات نحو تنمية وبناء قوهم وقدراهم ومهاراهم الذاتية، بما يُحققّ العدالـــة ورواج الديموقراطية.

ويُعرّف التمكين بأنه: تعزيز قدرات الفرد على التصدى لمشكلاته واتخاذ قراراتـــه بصورة مُستقلّة عَمَن يُقدّم له يد المساعدة والعون.

بالنسبة لعنصر القوة Power يعتقد البعض أن العميل يجب أن ينال القدر الكـــاف من القوة إلى تمكنه من فهم ظروفه والسيطرة عليها، وإن ذلك هـــو دور الأخـــصائى الاجتماعى (هنا) تنظيم الاستجابة المؤسسية (حول إمكانية تقبل منح القوة للأفراد).

يركّز التمكين على تنمية قدرات العميل الداخلية، لا يسعى بأى حال إلى إحداث التغيير في البناء الاجتماعى (باستثناء الحالات الفردية التى تتم من خلال المدافعة).

لذا يسعى التمكين إلى إلقاء مسئولية التغيير الاجتماعى على عاتق العملاء، ومـــن ثَمَّ يجب هنا تقوية دور هؤلاء العملاء.

وحيث يشير هنا إلى أن القوة أو القدرة مفهوم يرتبط بالمقدرة أو استطاعة الفـــرد على جعل الآخرين يفعلون ما يرغب فيه بغض النظر عن رغباهم واهتماماهم، ونجد أن مفهوم القوة في أذهان الغالبية من الناس مرتبطة بالسيطرة والنفـــوذ والهيمنـــة علـــى الآخرين وبخاصة تطويعهم لتحقيق غايات وأهداف المُسيطِر.

وعلى نفس المنوال نجد أن التمكين كمفهوم يعكس قدرة الفرد علـــى الـــسيطرة والتحكم لكن بشئون حياته هو، وأن يُقلص صلاحيات الآخرين في التدخل والسيطرة على حياته، بما يعنى أن التمكين يعنى استرداد لقدرة الفـــرد الذاتيـــة علـــى الهيمنـــة والسيطرة على مقدرات حياته وشئونه الخاصة، ومن ثَمَّ فالتمكين يعنى تعزيـــز قـــدرة الفرد على الشعور بالثقة بذاته. كما أن التمكين يعنى قدرة الفرد على التعلم المـــستمر والاستفادة مما لديه من قدرات ومهارات كامنة ومُعطلّة وغير مُستغلّة.

وتمكين الآخرين، هى عملية تستهدف تقديم أشكال من الدعم للآخـــرين لبنـــاء معانى جديدة، وإتاحة الفرصة لهم للتمتع بالحرية الشخصية بعيداً عن سيطرة وهيمنـــة الآخرين عليهم.

ويؤكّد الكاتب هنا، على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيــز، وبتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعلّ ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنمويــة التى قللّت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

وبالتالى فالتمكين كفلسفة يعنى: تمرير القوة أو السلطة من فئة لأخــرى، أو مــن جماعة لأخرى، وليس مساعدة جماعة على تقبل فكرة وخضوعها لسلطات وقوة فئات وجماعات أخرى بالمجتمع، ومن ثم يسعى أنصار ومؤيدوا نشر ثقافة التمكين للتعامل مع الفئات المُهمشّة أو المستضعفة بالمجتمع، كالنساء وكبار السن والمرضى والفقراء مــن الذين لا يصل صوقم ولا يعنى مطالبهم صناع السياسات ومتخذى القرارات، ويؤمن كثيرون بأن التمكين أحد طرائق وأدوات العلاج النسوى، بمعنى أنه يمكــن اللجــوء والارتكان إليه للتعامل مع مشكلات نسويَّة أو نسائية مزمنة بالمجتمع.

كما إن فلسفة التمكين ذات جذور ممتدة في نشاط المشاركة في التوعية للــسكان التى قامت في أمريكا اللاتينية على يد المواطن باولوفريريه مــن دولــة برناميتــشو في الستينات.

وتتركز فلسفة التمكين في الخدمة الاجتماعية على العدالة الاجتماعية، وإعطــاء الناس المزيد من الأمن والمساواة الاجتماعية والسياسية، من خلال التــساند المتبــادل ومساهمة التعليم لبناء خطوات صغيرة تجاه تحقيق الأهداف.

تعريف التمكين كنظرية:

نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرِّف التمكين كنظرية بأنه "تلك النظرية الــتى قمتم بالفئات السكانية المتدنية، من حيث كيفية منحها الفرصة لأحكام سيطرقما علــى مُقدرَّاقما وشئوقما، ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أفما جماعة مــصالح أو جماعة ضغط سياسية".

باختصار نجد أن التمكين هنا يقصد به، مشاركة مــستخدم الخدمــة في عمليــة التخطيط والتوصيل لها كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية، بمقتضاها تأخــذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرقما علــى مصدر القوة والنفوذ.

ونقصد بالتمكين هو كيفية منح القوة أو النفوذ لشخص أو لجماعة ما مُهمشَّة أو مستضعفة بالمجتمع.

تعريف التمكين كطريقة أو منهج للممارسة فإنه "الطريقة أو الأداة أو المنهج الذى يستخدمه الأخصائى الاجتماعى لتحسين أوضاع هؤلاء المهمشون بالمجتمع من خلال منحهم الفرصة لممارسة القوة والنفوذ والسيطرة على مقدراتهم الشخصية".

ويّعرّف تقرير التنمية البشرية التمكين على أنه عملية تستهدف زيادة نفوذ الناس ورقابتهم على ما يحدث في المجتمع.

ولا يتحقق ذلك إلى من خلال الآتى:

1- منحهم فرصة متساوية للتمتُّع بصحة جيدة وبنية سليمة .

2- منحهم فرصة متساوية لتحصيل التعليم والمعرفة واكتساب المهارات.

3- عمل منتج وخاصة من خلال إتاحة الفرص للمشاركة في سوق العمل.

4- دخل ملائم مّما يتطلّب إجراءات فعالة لتحقيق توزيع عادل للدخل والأصول المكونة للثروة.

والخلاصة أن هناك ثَمّة أربعة وجهات نظر على قدر كبير من الأهمية يمكن أن نستقيها من العرض السابق وهى:

1- أن التمكين هو وسيلة لبلوغ غاية مُحدَّدة وهى تحقيق مصلحة العميل أو تحسين نوعية الحياة المنشودة له، ومن ثم ليس التمكين غاية في حد ذاته.

2- أن التمكين قد يتحول لأداة سيئة تتسبب بضرر للعميل إذا تم ضد رغبته وإرادته أو إذا أُسيء فهمه من جانب القائمين على تنفيذه.

3- على الرغم من أهمية التمكين كأداة للخدمة الاجتماعية والأخصائى الاجتماعى على السواء إلاّ أن ثَمّة غموضًا كبيراً ولا يزال ومشكلات عملية تتصل بالتطبيق الفعلى ومن ثم يجب الحذر البالغ عند التعامل مع هذه الأداة حتى تؤتى ثمارها.

4- التمكين أداة تُمثّل معضلة فكرية وعملية للأخصائى الاجتماعي، حيث قد يخلط ما بين التدخل المهنى مع الحالة وما بين تقديم المساعدة المهنية للعميل حتى يتمكّن بنفسه أو يقوم بإرادته بالسيطرة على شئون حياته، ومن ثم قد يفقد مفهوم التمكين هنا الغاية من وجوده قولاً وعملاً.

والخلاصة أنه لا يجوز أن يكون التمكين هو الغاية والهدف الرئيسى للخدمة

الاجتماعية فثمَّة حالات كثيرة مثل المعاقين عقلياً والمسنين والأطفال، يصعب على الأخصائى الاجتماعى أن يستخدم التمكين معها نظراً لافتقار تلك الفئات إلى المقدرة الذاتية والقدرة الفعلية للسيطرة على شئون حياقم بأنفسهم.

وفي ضوء الجهود التى بذلها العديد من العلماء والمتهمين بهذا المفهوم يمكن تصور وصياغة العديد من التعريفات الإجرائية لمفهوم التمكين على النحو التالى:

1- التمكين هو القدرة على اتخاذ القرارات.

2- التمكين هو القدرة على المفاضلة بين خيارات حياتية مُتعددة.

3- التمكين هو القدرة على النفاذ أو الوصول للمعلومات والمعارف المختلفة.

4- التمكين هو الإصرار على التغيير.

5- التمكين هو الشعور بأن الفرد قادر على صنع الاختلاف والتميُّز.

6- التمكين هو القدرة على التعلُّم كيفية التفكير النقدى.

7- التمكين هو أن نتفهَّم حقوق الآخرين، كما نتفهَّم ونعرف حقوقنا.

8- التمكين هو القدرة على إحداث التغيير والتأثير في حياة الآخرين وفي المجتمع.

9- التمكين هو تنمية المهارات والقدرات الشخصية.

ولقد تعددَّت التعريفات الإجرائية لمصطلح التمكين، فقد استعمل هذا اللفظ في مجالات عديدة، فيقال تمكين المرأة، التمكين الاقتصادى، التمكين السياسى، التمكين الفكرى، ومنه أيضاً اشتق التمكين الإدارى . وكُلهَّا مفاهيم تُعبِّر عن المنح والتسهيل والمرونة للوصول إلى الصعب والمرغوب.

صعوبات متعلقة بمفهوم التمكين:

ومن الصعوبات المُتعلقَّة بمفهوم التمكين أيضاً، أنه يرتبط بشكل خاص بعملية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، ولكن وبغض النظر عن وجاهه أو قوة نفوذ وتأثير هذا المفهوم فلم تتم مراجعة موضوعية أو مُتأنيَّة لأهميته بشكل قطعى لعملية الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية، فقد شاع وراج هذا المفهوم في السنوات الأخيرة ثم سرعان ما أعقب هذا انتشاراً كبيراً له على مستوى الخدمة الاجتماعية نظرية وممارسة، دون

أن يقف أحدا بالنقد او بالتحليل الموضوعى الهادئ لأهميته فعلاً أو لمدى تأثيره على الممارسة المهنية.

لذا يرى العديد من الباحثين أن عدم تعرض هذا المصطلح للنقد، وحداثة عمره منذ نشأته عاملان كافيان لعدم نضوجه النضج الكافى للحكم عليه، ومع ذلك فلا يزال هذا المفهوم شائعاً ورائجا بدرجة كبيرة على مستوى الخدمة الاجتماعية نظرية وممارسة، ولا تزال ثمة رؤى ووجهات نظر تنظر للتمكين على أنه مرادف موضوعى لمناهج أخرى تستخدم بالخدمة الاجتماعية، وأنه يبتغى تقديم أو ضمان وصول الخدمات الاجتماعية بشتى صورها وأنواعها للعملاء بأماكن وجودهم بالمجتمع، كما نجد أن العديد من الحركات الاجتماعية والجماعات المدنية المعنية بحقوق الإنسان، ركَّزت كثيراً في الآونة الأخيرة على ترسيخ هذا المفهوم وعلى تأكيد وجوده بالنسبة لمجالات تقديم وتوصيل الخدمات الاجتماعية المختلفة أو المطالبة بحقوق الجماعات المضطهدة بالمجتمع من نسوة أو مشردين أو كبار سن أو غير ذلك.

وبرغم كافة التحفظات سواء الواردة بهذا الفصل أو غير الموجودة به والخاصة بمفهوم التمكين، يمكننا أن نُؤكِّد على أن هذا المفهوم أضحى يحتل موقع الصدارة اليوم بالخدمة الاجتماعية

وفي سياق ذلك لا يمكننا إغفال الجهد المبذول لربط التمكين بقضايا التنمية وبالأخص التنمية المستدامة، حيث ينظر الكثيرون للتمكين على أنه أداة قوية لإحداث التنمية الشاملة أو المستدامة/ وبصفة عامة لكى يتحقَّق التمكين كما يجب، لابد من توافر شروطا عدة تتمثل في:

1- توافر قدرًا مناسبًا من الاستقلالية المحلية بما يُسهم في تبنى قيم الديمقراطية.

2- توافر قدرًا معقولاً من الموارد المحلية، مع ضرورة استثارة الرغبة بالتغيير من خلال إقرار الحق بالتعليم، المسكن والشروط الصحية المناسبة.

3- إقرار حق الفرد بالحصول على الأرض أو حيازتها وتملكها.

4- ضرورة توافر قدرًا مناسبًا من المعلومات الكافية والدقيقة والتى تسهم في توجيه قدرات الأفراد ومهاراتهم نحو سبل مواجهة مشكلاتهم الذاتية والمجتمعية.

5- الإقرار المجتمعى بأهمية الشراكة والمشاركة بكافة مستوياتها وأبعادها..

مفهوم التمكين وبعض المفاهيم المرتبطة به:

التمكين Enabling:

سبق القول أن التمكين في اللغة العربية مصدر الفعل مكّن ومنه أمكّن الأمر، أىَ تيسَّر وصار ممكناً، ومكّن فلانا من الشئ أى جعل له عليه سلطانا وقدره، وفي اللغة الإنجليزية نجد أن التمكين مُشتَّقة من الفعل مكّن والتى تعنى تيسير الأمر لشخص ما لأداء شئ ما.

ويُقصد أيضاً بالفعل مكّن جعله قادراً على الأداء عن طريق إمداده بالوسائل التى تعينه على ذلك، أما قاموس ويبستر فيشير إلى أن الفعل مكّن يعنى منح شخص ما قوة أو سلطة كافية تُمكنّه من تحقيق أهدافه.

ويُقصد بالتمكين أيضاً عملية الاكتساب ومنح الموارد والوسائل، التى تساعد العميل (شخص – جماعة– منظمة– مجتمع) على بلوغ الأهداف المرجوة.

كما يعرَّف التمكين لذوى الاحتياجات الخاصة إكساب ذوى الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التى تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياقم وقدراقم، إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة، من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين.

ولقد ناقش Jack 1995 في كتاباته أن التمكين يُعتبر معضلة في حد ذاته لأنه حسب قوله إذا أعطيت القوة من منظمة أو أفراد يمتلكونها فإن المانح عموماً يُعطى من منطق قوة.

وحيث أن جماعات المساعدات الذاتية تسعى لامتلاك القوة، ونظراً لقلة (ندرة) التفويض القانونى أو الإدارى لخدمات التمكين، لذا قد يكون هناك خلط بين مفهوم التمكين بهدف مساعدة الجماعات المضطهدة أو الأقليات أو التى تحتاج مساعدة، وبين التمكين Enabling ويقصد به أن يتدخل الأخصائى لبذل المساعدات الكافية لمساعدة المنظمات على تطوير أساليبها الخاصة (قوقا) في العمل.

وعلى الرَّغم من شيوع التمكين مصطلحًا ومنهجاً تُطبقه العديد من المؤسسات بأشكال مختلفة، إلاَّ أن هذا المصطلح بقى عصيًّا على الفهم والوضوح للكثيرين، فبينما يرى البعض التمكين على أنه تفويض للسلطة، يزعم آخرون (Bowen and Lawler

بأن تفويض السلطة والصلاحيات ما هى إلاّ جزء وشكل من أشكال الـتمكين، وأن التمكين هو فِي إعادة الحرية المسلوبة من الفرد (Randolph , 2000 تلك الحرية الـتى يمتلكها أصلاً بفطرته، وبما يتوافر لديه من قدرات ذهنية وحسيَّة تُمكِّنه من القيام بعمله باستقلالية وحرية، ومنهم من نظر إلى التمكين على أنه وهم وخيال من أمثال Eccles 1993 , Argyris 1998.

الضعف:

يشير قاموس Longman New Junior إلى الضعف Powerlessness من الـصفة Powerless على أنها انعدام القوة Witthout Power or Strength.

أمَّا قاموس Longman Active Study Dictionary فيقصد بـ Powerless على أنها: خائر القوة أو ضعيف أو منعدم القدرة.

أمَّا الضعف فُيعرَّف بأنه: عدم القدرة على إدارة العواطف، المهارات، المعـارف، والموارد المادية بالطريقة التى تُؤثِّر في أداء الأدوار الاجتماعية بفاعلية، بمـا يـؤدِّى إلى شعور الفرد بالرضا عن ذاته / نفسه.

واهتمت Slomon شكل خاص بحقوق الأقليات الـسوداء وعرَّفـت Slomon الافتقار للقوة Powerless عند الأفراد أو الجماعات بوصفه عدم القدرة على الحركة أو افتقار المهارات أو الخلفية المعرفية أو الموارد المادية، والتى تُمكن الفرد مـن الأداء الفعالPowerless للأوار الاجتماعية مما يساعده في النهاية على الترقـي والتـدرج الطبقي.

وهناك من يُعرِّف (Holden , Evans , Hinnant & Messeri) 2005 الضعف أو العجز بأنه الشعور بالعجز سواء كان حقيقي أو مُتـوهPowerless م، والاغتـراب وفقدان الفرد السيطرة على حياته.

ومن هنا يرى البعض أن التمكين يستلزم خلق فرص، وتهيئة الضعفاء، ومع ذلك يعتقد البعض الآخر أن التمكين هو مجموعة الجهود المبذولة التى تُمكـن الفـرد مـن السيطرة والمشاركة مع الآخرين لتحقيق الأهداف، وكذلك هـو الجهـود المبذولـة للوصول إلى الموارد وتوفير درجة من الفهم الواعى للبيئة الاجتماعية والسياسية.

وتتشكَّل عناصر التمكين الأساسية من مقدرة الناس علـى أن يـصبحوا الجـزء الأساسى في عملية التنمية، والجهات الرئيسية الفاعلة في تحسين الرعايـة الاجتماعيـة

الخاصة بهم، والتى تشمل الغذاء والمأوى والثروة والتعليم والعمل والبيئة الآمنة النظيفة، وكل الحقوق والأسس التى وضعت من أجلها التنمية.

أيضاً، ويؤكّد سولمون Solomon 1976 أن التمكين يستهدف الحد من الضعف الذى ينشأ من خلال التقييمات السلبية داخل جماعات الوصمة، ويرى كيفر أن الضعف عبارة عن بناء من التفاعلات المستمرة Powerless بين الإنسان وبيئته، كما يناقش (كيفر) الجمع بين الاتجاه نحو لوم الذات والشعور بعدم الثقة والشعور بالاغتراب، وهى تجربة من الحرمان والضعف الاقتصادى والشعور باليأس في المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية.

ويؤكد غوتييرز Gutierrez أن الأخصائيين الاجتماعيين يمكنهم تيسير عملية التمكين عن طريق تنمية القوة الذاتية لدى العميل من خلال العلاقة المهنية بينهما، وكذلك يستخدم الأخصائيون الاجتماعيون أساليب مهنية لتحليل مواقف العميل والتى يمكن من خلالها التعرف على:

1- كيف تُؤثّر حالة الضعف على موقف العميل.

2- تحديد مصادر القوة المحتملة في هذا الموقف.

3- تشجيع العملاء على التفكير الإبداعى الجيد عن مصادر القوة المحتملة، مثل المهارات والصفات الشخصية، شبكات الدعم الاجتماعى، والمنظمات الموجودة بمجتمعهم.

أما غوتيرز Gutierrez فهي تُعرِّف التمكين على أنه العملية التى بمقتضاها تزداد القوة الشخصية والعلاقات الاجتماعية والقوة السياسية، التى تساعد الأفراد والأسر والمجتمعات على اتخاذ الإجراءات التى من شأنها تحسين وضعهم.

وتأسيسا على ذلك يعمل مدخل التمكين على تحويل الأفراد من الضعف إلى فاعلين ايجابيين في شتى مناحى حياهم.

ويناقش (مورو Moreau 1990) أن تمكين الفئات المقهورة يتطلّب من الأخصائيين الاجتماعيين ألاّ يعملوا كمدافعين عن العملاء فحسب، بل لمساعدهم على تحديد العوامل التى تُمكنهم من المساهمة على دفع الظلم الواقع عليهم من الآخرين، وأيضاً لتمكين المقهورين لابد من دفع الوصمة الاجتماعية الداخلية لديهم، وإعادة بناء الجوانب السلبية في شخصيتهم.

ويؤكد فرير Freire 1973 في إطار الحديث عن طبيعة الظلم والوعى النقدى، أن فكرة التوعية تتضمن مدخل التمكين كآلية لكلاً من النمو الفردى وتنمية التأمل النقدى الضرورى للتغيير الاجتماعى.

والخلاصة، نتناول في هذا الفصل التمكين، وبعض المفاهيم المرتبطة بها كالقوة والضعف، حيث تُعرَّف القوة بأنها التأثير في الآخرين وأداء الأدوار الاجتماعية بفاعلية في حين يُعرَّف الضعف بأنه عدم القدرة على إدارة العواطف، والمهارات، والمعارف، والموارد المادية بالطريقة التى تُؤثر في أداء الأدوار الاجتماعية بفاعلية، بما يُؤدى إلى إرضاء الفرد عن ذاته.

لذا فالقوة تُعرَّف على أنها القدرة على التمكن والسيطرة على الناس ومن الضغط عليهم ورقابتها للحصول على طاعتهم والتدخل في حرياتهم وتوجيه جهودهم إلى نواحى معينة وقد تستند أو تنبع من الملكية أو من خلال الموقع التنظيمى الذى يشغله الفرد، أو المجتمع، أو من خلال قوة التأثير الشخصية، أو الانتماء إلى جماعة من جماعات الضغط، أو المعلومات التى تتوافر لأفراد أو لجماعة معينة.

بينما تعنى السلطة استخدام القوة المرتبطة ببعض المكانات داخل التنظيم والسلطة هى القوة الطبيعية، أو الحق الشرعى في التصرف وإصدار الأوامر في مجتمع معين، ويرتبط هذا الشكل من القوة بمركز اجتماعى يقبله أعضاء المجتمع بوصفه شرعياً، ومن ثم يخضعون لتوجيهاته وأوامره وقراراته، وجوهر السلطة هو الصراع بين ذوى المصالح المتناقضة في المجتمعات المعاصرة، لعل ذلك يرجع إلى تقسيم العمل المعقد الناتج عن الصناعة والبيروقراطية والقوى السياسية المتعددة، ويُركِّز دائماً على سيطرة القسر والجبر في نموذج الصراع، مع ضرورة أن تكون هناك فوارق ولا مساواة بين الناس في تراتبهم ومكانتهم لوجود جماعة تفرض معاييرها على الآخرين وتُؤثر على موقعهم من السلطة وفرصهم في الحياة.

وهنا تكون السلطة مرادفة لمفهوم القوة، إلاَّ أنها ليست القوة القهرية، بل القوة المقبولة اجتماعياً، لأن استخدامها يأتى في إطار البحث عن المصلحة العامة التى تهم كل أفراد المجتمع، لذا فإنها حق لبعض الأفراد لممارسة القوة وإصدار الأوامر والتعليمات، لذلك تُعرّف السلطة، بأنها القوة الطبيعية أو الحق الشرعى في التصرف وإصدار الأوامر في مجتمع معين، ويرتبط هذا الشكل من القوة بمركز اجتماعى، يقبله أعضاء المجتمع بصفه شرعية، ومن ثم يخضعون لتوجيهاته وأوامره وقراراته، إلا أنه يشير إلى أن

التركيز المفرط للسلطة أو عدم وجود رقابة شديدة على ممارستها، يؤدى إلى إساءة استعمالها، ويُطلق على من يتصف بهذا الاتجاه أنه استبدادى، أى أنه لا يستمد سلطته من إرادة الشعب، بل يفرضها على الناس بالقوة.

كما ترى (بريتون Breton) أن هناك عدة عوامل تُؤثّر في زيادة الوعى منها القوى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والعديد من الحواجز الداخلية والخارجية والتى من شأنها أن تتحكّم في حياة الأفراد الشخصية والعلاقات الاجتماعية وكافة المستويات الاجتماعية والسياسية.

وترى (بريتون Breton) أيضاً، أن زيادة الوعي تُؤدى إلى التمكين الذى يتضمن كلاً من العملية الشخصية في إعادة البناء المعرفى، وعملية التحرير والتى تخلق مطلب سياسى واجتماعى أو إعادة بناء النظم، وتؤكد غوتيرز أن الأفراد الذين ازداد الشعور لديهم بالوعى النقدى، وأصبحوا أكثر قدرة على تحديد الأسباب الخارجية لقهرهم وأكثر حماسا ودافعية لاستخدام موارد البقاء الاجتماعى، ويمكن أن يقوم الأخصائى الاجتماعى بالعديد من الأدوار التى تُستخّدم خلال عملية التمكين (الّميسَّر- الُممكّن – العامل المساعد) فضلاً عن طرح الأسئلة التى تمكن الأفراد من توسيع خياراقم واتخاذ قراراقم بأنفسهم، وتنمية الوعى النقدى لديهم.

ويعرف حاسن فيلد Hasen Field التمكين على أنه العملية التى يحصل من خلالها العملاء "فرد- منظمة- مجتمع محلى" على الموارد الشخصية، التنظيمية والمجتمعية والتى تمكنهم من السيطرة على بيئاقم من خلال العمل معاً لمساعدة الأفراد في تنمية الشعور بالقوة الشخصية، والقدرة على التأثير في الآخرين.

مفاهيم أخرى مرتبطة بالتمكين:

فعند تعريف التمكين يمكن النظر له بأنه وسيلة من خلالها يمكن للفرد أو للجماعة أو للمجتمع أن يصل لمصدر القوة والنفوذ، كما يمكنهم أيضاً المشاركة الموضوعية والإيجابية في صياغة الغايات والأهداف المجتمعية التى تُؤثر على حياقم ومقدراقم، لذا نجد أن مفهوم التمكين يرتبط بالكثير من المفاهيم الأخرى مثال ذلك:

الطابع الديمقراطى:

فالتمكين كعملية ترتكز بصفة رئيسية على قيم الديمقراطية، ونعنى بذلك قيمة المشاركة وحرية الفرد أو الجماعة في الوصول أو التأثير على صانع القرار والسياسة،

وتشير العديد من الدراسات إلى أنه ثَمَّة رابطة قوية وإيجابية بين شيوع قيمة المشاركة الديمقراطية، وبين التوسع في تطبيق مفهوم التمكين بصورة فعلية بالمجتمعات الحديثة، (يُميز البعض بين تطبيق التمكين من خلال منح الفرد أو الجماعة حق المشاركة وبين التمكين من خلال حماية الفرد أو تلك الجماعة) ومن ثم يركِّز التمكين عند التطبيق الفعلى على قيم العدالة الاجتماعية والديمقراطية والمساواة بين البشر بالمجتمع.

المدافعة والمدافعة الذاتية:

فالملاحظ أن كافة جوانب المدافعة ترتبط بصورة مباشرة بالتمكين، فإذا كانت المدافعة تُركِّز على أنشطة تفاوضية أو تجعل الممارس يتحدث باسم الفرد أو الجماعة، ومن ثم تنعكس المدافعة في الجهود التى تبذلها الأخصائى الاجتماعى في إتاحة الفرصة للفرد للوصول للخدمات الاجتماعية المتنوعة واللاّزمة لمعيشته، ولكن نُلاحظ أن جذور عملية المدافعة تعتمد على تعليم أو توعية الفرد بحقوقه أو بكيفية وصوله للخدمات الضرورية لحياته وهى أيضاً صلب عملية التمكين.

التعايش والتكيف:

نقصد بهذا المفهوم إتاحة الفرصة للمعاق سواء جسدياً أو عقلياً للتعايش مع إعاقته وإدارة شئونه الخاصة بنفسه دون الاعتماد فيما ندر على جهود ومساعدات الآخرين. بحيث يمكن لهذا المعاق أن يمثل نفسه أمام الآخرين أو يمتلك المقدرة على التحكم بشئونه وأموره الخاصة والشخصية.

إثارة الوعى، فعلى الرغم من أن مفهوم التمكين لم يتحدث مباشرة عن جزئية الوعى وإثارة الوعى، إلاّ أن الناتج المباشر للتمكين يتمثل بالضرورة في زيادة أو اختلاف وعى الفرد أو الجماعة بصورة كبيرة عن الطاقات والقدرات التى يمتلكونها، وعن الكيفية التى يمكنهم من خلالها زيادة إحكام سيطرتهم على مقدراتهم وشئونهم الخاصة، كما أن عملية إثارة الوعى هذه تمكن الفرد أو الجماعة من الإقبال بصدر رحب على المشاركة الجدية الموضوعية بالقضايا والبرامج الاجتماعية التى تمس شئون حياتهم.

تركيز الممارسة على المستخدم:

فإذا كانت كافة المناهج سواء التقليدية أو الحديثة تُركز على خدمة العميل، إلاّ أن منها ما ركَّز بصورة فعليَّة على مشاركة العميل أو المستهلك بصورة فعلية في عملية

التخطيط للخدمة أو توصيلها أو حتى في اختيار مستوى جودها، بحيث تتناسب مع سلوكيات وأذواق مستهلكيها أو مستخدميها (يُشكك البعض في إمكانية مشاركة الفقراء أو المعوزين بصورة فعلية في التخطيط للخدمة المقدمة، إذ لا يملك هؤلاء ترف المقدرة على المشاركة، لذا تقوم منظمات حكومية أو شبه حكومية لهذا الدور نيابة عنهم بصورة واقعية، ولكن وبصورة عامة نجد أن التركيز على العميل أو المستخدم وضمان مشاركته في الخدمات الاجتماعية المُقدمة له يُمثل إحدى أولويات التمكين.

الخدمة الاجتماعية الراديكالية:

فمن الصعوبة بمكان هنا أن نربط بين التمكين وبين بعض المفاهيم المتصلة بالتيارات الراديكالية مثل الخدمة الاجتماعية الراديكالية خاصة إذا كان لهذا المصطلح الأخير معانٍ متضاربة متباينة بدرجة كبيرة، وبغض النظر عن التيارات والأفكار المعارضة للتمكين من وجهة النظر الماركسية، والتي تنظر للتمكين على أنه عملية تعني ترسيخ التناقضات الموجودة بالمجتمع، من ناحية أخرى يرفض الماركسيون وأنصارهم أن يكون للبيئة التأثير الكبير على حياة الفرد بالصورة التي تحاول نظرية التمكين أن تُرسخها في الأذهان، أيضاً يرى هؤلاء الماركسيون في التمكين وغيرها من المصطلحات والمفاهيم الغربية الحديثة تفريغ للمجتمع من عوامل الضغط التي قد تُسبب التغيير الراديكالي الحقيقي بمعنى أنها تعمل على حماية المجتمع من أيّ هبَّات أو ثورات اجتماعية قد تحدث بسبب اللامساواة والفقر أو غياب العدالة الاجتماعية، إلاّ أن هؤلاء يعترفون للتمكين أيضاً بمقدرة ولو جزئياً على التغيير المجتمعي من خلال إعادة النظر في توزيع مصادر القوة والنفوذ الموجودة بهذه المجتمعات. ولكن تتفق الماركسية مع منهج ونظرية التمكين في إمكانية تغيير البيئة المجتمعية التي يحيا فيها البشر.

أهمية التمكين وأهدافه في الخدمة الاجتماعية:

يرى Slomon أن التمكين يهدف إلى مساعدى العملاء على:

1- رؤية أنفسهم كعناصر فاعلة في إيجاد حلول لمشكلاتهم.

2- رؤية الأخصائي الاجتماعي بوصفه يمتلك المعرفة الكافية والمهارات التي يحتاجها العميل.

3- النظر إلى الأخصائي الاجتماعي كشريك رئيسي عند حل أي مشكلات تواجه العميل.

4- التأكيد على أن هيكل القوة من التعقيد بحيث يمكن التأثير عليه جزئيا فقط.

وطالما أن التمكين يهدف إلى تعزيز قدرت الفرد، إذن فهدفه الأساسي يتمثل في دمج الفئات الضعيفة والمهمشة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، مما يساهم في إحداث التغيير والتنمية المجتمعية المستدامة.

ويهدف التمكين أساسا من وجهة نظر ريس Rees إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال منح الأفراد والجماعات المزيد من الأمن والأمان والعدالة السياسية والاجتماعية، وذلك من خلال الدعم المتبادل والمشاركة في اتخاذ الخطوات الرئيسية تجاه تحقيق هذه الأهداف.

كذلك يرى Kieber 1984 أن التمكين يحوى بداخله عناصر تُفيد في إنجاز أو تحقيق ما يسمى بمفهوم الذات، والثقة بالنفس.

ومن ناحية ثانية يُركز مفهوم التمكين على توسعة الخيارات والبدائل المتاحة أمام المرأة لاتخاذ القرار المناسب لحياها، لذا يمكن التأكيد على أن التمكين كمصطلح يُضيف بعداً تعاونيًا بناءًا للعمليات التنموية الجارية بالمجتمع، ويتجاوز الممارسات والتوجهات الاجتماعية التى تحرم المرأة من الوصول لخدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة.

ومن الأهمية بمكان أيضاً أن نُشير لدور وأهمية التمكين في تعزيز التباين الثقافي، بمعنى أنه يُمكّن الفرد من الحفاظ على هويته الثقافية أو الإثنية والتمتع بها ومساعدته على التعايش معها بسهولة.

وهناك من يحدد أهداف التمكين في الآتي:

1- يُسهم التمكين في توليد أفكار جديدة ومنتجة، فعندما نترك الناس يُعبرون عن أفكار وآراء مُتخذى القرارات، كما أنها قد تكون أفكار غير مكلفة وبسيطة.

2- يهدف التمكين إلى زيادة الموارد المجتمعية سواء على مستوى مستخدم الخدمة أو على مستوى المؤسسة المُقدمة للخدمة.

3- يُساعد التمكين على تحسين سيطرة المجتمع أو تملك المجتمع للموارد الاقتصادية مادية كانت أو غير مادية.

4- يُسهم التمكين في زيادة وعى سكان المجتمع بالعوامل التى تُؤثر على حياتهم والأسباب الحقيقية وراء الأوضاع الهامشية التى يعيشونها.

5- إكساب الناس القدرة على التأثير في السياسات وعلى الخدمات التى تشملها.

6- يهدف التمكين إلى تحسين الطرق التى يستخدمها المجتمع لمحاسبة المؤسسات المجتمعية والسلطات المحلية بصفة عامة

ويُحدِّد "ستيفن شاردلو Steven Shardlow" أهداف التمكين في:

1- سيطرة الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات المحلية على ظروفهم وتحقيق أهدافهم، وبالتالى يتمكنوا من تحسين نوعية حياقم إلى أقصى حد ممكن.

2- تمكين الناس المحرومين من القوة للحصول على سيطرة أكبر على حياقم.

3- مساعدة الناس على استعادة قوقم التى ضعفت.

ومما سبق يتضح أن التمكين يمكن أن يكون هدفًا في حد ذاته تسعى إليه الممارسة المهنية من أجل حصول نسق العملاء على القوة سواء من داخلهم أو خارجهم، بالتعرف على قواهم الداخلية واكتشافها واستثمارها بالطرق الصحيحة أو اكتساب معارف ومهارات وخبرات تزيد من قوقم الداخلية، أو بالتعرف على مصادر وموارد القوة الموجودة في البيئة والتى تُمكن استخدامها للوصول إلى التمكين.

كما قد ينظر إلى التمكين كعملية من خلالها يُساعد الأخصائى الاجتماعى أنساق العملاء للوصول إلى تحقيق الأهداف سواء بحل المشكلات وإشباع الحاجات عن طريق مشاركة العميل في كل مراحل وخطوات التدخل المهنى.

مستويات التمكين في الخدمة الاجتماعية:

هناك وجهات نظر مُتعدِّدة حول تصنيف مستويات التمكين ومنها:

يرى "جور ولاندس" أن التمكين له مستويات ثلاثة هى:

1- المستوى الشخصى:

عندما يكون التمكين من أجل تنمية القدرة الذاتية والثقة للأفراد والتأثير على المواقف غير العادلة التى يمكن أن تحدث لهم كبشر.

2- مستوى العلاقات المغلقة:

عندما يكون التمكين من أجل تنمية القدرة على التفاوض والتأثير على طبيعة العلاقات وصناعة القرارات مع الآخرين.

3ـ المستوى الجماعي:

عندما يعمل الأفراد سويًا لإنجاز تأثير تأثير ممتد أكثر من التأثير الذى يمكــن أن يفعلــه شخص بمفرده بالاعتماد على التعاون فيما بينهم، وقد يتضمَّن هــذا التعــاون مــع البناءات المجتمعية المختلفة.

أيضاً يُشير التمكين إلى عملية يتم بمقتضاها تغيير توزيع القوة في كل من العلاقات بين الأفراد وفي مؤسسات المجتمع، ومن ثَمَّ فالتمكين لا يقتصر على الأفراد فحسب بل يمتد ليشمل الجماعات أيضاً، ومن ثَمَّ تتضمن عملية التمكين مستويين هما:

التمكين الفردى Individual Empowerment	التمكين الجماعى Collective Empowerment
* يتضمن النمو الشخصى مــن خــلال زيادة الكفــاءة الذاتيــة، المهــارات، الشعور، التحكم/ السيطرة، الوصــول إلى البرامج والموارد المادية، القدرة على اتخاذ القرارات. * ويستخدم هذا النوع من الـتمكين في ممارسات الخدمة الاجتماعية لبناء وعى الفقراء والمُهمَّشين ورفع مستويات الثقة بأنفسهم	* يتحسَّن عندما يتكاتف أعضاء الجماعــات الضعيفة معاً للعمل على تغــيير علاقــات القوة. * ويعتمد فكرة إحداثه على مُسلَّمة مُؤَداهــا أن التغير يحتاج إلى القــدرات الجماعيــة للأفراد، ولكى يأخذوا عهداً على أنفسهم ولكى يُحــددوا احتياجــاهم ويقابلوهمــا كسكان تربطهم علاقة جوار، وفي مجتمــع محلــى ومنظمــات، أو مؤســسات، والأخصائيون الاجتماعيون يجب عليهم أن يتساءلوا كيف أن التدخل لإحداث التنمية يكون مُثِّراً بشكل مُتعدد الوجــوه علــى المشتركين في التمكين.

ومن هنا، يتضح أن التمكين الجماعى أفضل من التمكين الفــردى، وذلــك لأن التمكين الجماعى أكثر فاعلية، ويمكن من خلاله إحداث التغيير الاجتماعى المرغوب في بنية القوة، وتحقيق المساواة الاجتماعية، وذلك لأن التمكين الجماعى يتــضمن فعــل اجتماعى Social Action والتمكين سواء كان فردياً أو جماعياً يجب أن يكون تــصورياً أو مدركاً Conceptualized عملياً Operationalized ويمكن قياسه / قابل للقياس Measured.

مبادئ التمكين في الخدمة الاجتماعية:

1- عند تقديم المساعدة إلى المجتمع يجب ألاّ تُقدم ضمن مفهوم الهبة أو المنحة التى تُعزز الاتكالية عند أفراد المجتمع، وتُضعف هدف برامج التنمية في تعزيز الاعتماد على الذات وبناء القدرات المحلية.

2- المشاركة مبدأ هام جداً في عملية التنمية وفي جميع التدخلات المجتمعية، وهى هدف إلى تطوير قدرات أفراد المجتمع من خلال مشاركتهم في كافة الأنشطة والتدخلات، بما في ذلك اتخاذ القرارات وتحمل المسئوليات وتحديد الأدوار والمهام.

3- تسعى التدخلات المجتمعية إلى تقوية المجتمع ومؤسساته وتنظيماته، فتُصبح أكثر قدرة على مواجهة المحن، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الظروف والأوضاع التى يعيشونها.

4- يجب أن تقوم تقوية المجتمع وتنظيماته على تقوية العنصر البشرى، وليس على التقنيات الحديثة والمُتنوعة والتى أظهرت إلى أنها تقود إلى شكل من أشكال التنمية غير الثابتة.

وهناك مجموعة من المبادئ الأخرى، والتى يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يلتزم بها، ومن أهمها:

1- ينبغى على الأخصائى أن يشجع على إقامة علاقات مع العميل بهدف:

أ- بناء الثقة.

ب- مساعدة العميل على زيادة الخيارات الحياتية المتاحة لديه.

ج- تقييم الاختلافات الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.

د- التركيز على التعاون.

2- ينبغى على الأخصائى الاجتماعى أن يروج للتواصل بهدف:

أ- احترام كرامة وآدمية العميل.

ب- مُراعاة الفوارق الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.

ج- الالتزام بالتركّيز على العميل فقط.

د- التركّيز على السريَّة والخصوصيَّة للعميل.

3- ينبغى على الأخصائى الاجتماعى أن يبحث عن حلول:

أ- لمشاركة العميل وتشجيعه على ذلك.

ب- تقدير واحترام كافة حقوق العميل.

ج- إعادة النظر في التحديات والفرص المتاحة والتعلُّم من التجارب السابقة.

د- ضمان مشاركة العميل في كافة مراحل اتخاذ القرارات.

4- ينبغى على الممارس المهنى أن يعمل على الالتزام بالمعايير الأخلاقية المنظمة للمهنة فيما يتعلق:

أ- بميثاق العمل المهنى.

ب- بضمان مشاركة العميل في مراحل البحث والتطوير المهنى للممارسة المهنية.

ج- بالتحديد الدقيق لمفاهيم اللامساواة والتميِّز وقضايا العدالة الاجتماعية

كيف نحدد ما ينبغى علينا فعله كأخصائيين اجتماعيين؟

من الناحية المهنية، تهتم الخدمة الاجتماعية بالشأنين الخاص والعام على السواء، وبالتالى فإن عملية تمكين الخدمة الاجتماعية ينبغى أن تتم على مسارين، الممارسة المهنية والجانب النقدى. وفيما يتعلَّق بالشق النقدى للممارسة المهنية، ينبغى أن يُركِّز الأخصائى الاتماعى في علاقته المهنية بالعميل على تعريفه وتبصرته بالمشكلات والقيود المحيطة به والمُؤثِّرة على مُجمَّل حياته، وتقديم يدّ المساعدة كى يتغلَّب عليها بصورة فعلَّية.

ويرى Slomon أن نموذج الممارسة يمكن أن يكون كالآتى:

1- استجابات سريعة ومتزايدة من العملاء تجاه التقييم السلبى من جانب المجتمع لمشكلاتهم) وإيمانهم إنهم لهم المقدِّرة على التأثير على حل مشكلاتهم.

2- إيجاد التعرف على وإزالة تكتلات القوة الموجودة وتوجيه الدعم الكافى للمساعدة على حل المشكلات لذلك على الأخصائيين أن يُدركوا ويتفهموا مصطلح الافتقار لقوة كذلك على الاخصائى أن يعى ويُدرك أن العميل قد يكون سبباً رئيساً في المشكلات التى تقع عليه.

كما أن دور الأخصائى الاجتماعى عند ممارسة التمكين يجب أن يكون:

1- استشارى موارد: بمعنى ربط العملاء بالموارد الموجودة وبطريقة ترفع من مستوى تقدير الذات للعميل وتزيد من مهارات حل المشكلات.

2- مساعدة العملاء على الحصول على المعرفة.

3- تقديم التدريب، التعليم والمهارات الخاصة بقدرة العميل على إنجاز أهداف مُحدَّدة.

وثَمَّة إستراتيجية هامة أخرى يمكن للأخصائى الاجتماعى، استغلالها وهى مساعدة العميل على توفير وتقديم الخدمات لأسرته أو مجتمعه الصغير، ودفع العلاقة بين العميل والأخصائى الاجتماعى نحو مزيد من التعمُّق.

أسس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية:

وحسب وجهة نظر Bersfard, Crfat فإن هناك أربعة عناصر تُشكل أساس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية وهى:

1- يعمل التمكين على مواجهة الاضطهاد ومساعدة الأفراد الواقعين تحت ضغوط على تحمل مسئولية أمورهم الشخصية.

2- الرقابة (التحكُّم) في تحديد احتياجات هؤلاء الأشخاص ومساعدهم على إعطاء رأيهم ورؤاهم حول القرارات والإجراءات التى تتعلَّق بهم.

3- تنمية ثقة هؤلاء الأفراد بأنفسهم، (الثقة بالذات، وتقدير الذات) وذلك بربطهم بمصادر القوة الشخصية.

4- إعادة تنظيم المؤسسات الموجودة بالمجتمع بحيث تسمح بالمشاركة (تفتح باب المشاركة).

ويُشجِّع منهج المشاركة العمليات التبادلية الجارية بين الأفراد من حيث تحديد الاحتياجات والرغبات لهؤلاء الأفراد، لذا يجب على الأخصائى هنا أن يكسب ثقة العملاء بشتى الطرق.

أن الفلسفة من وراء ارتباط التوجيه الذاتى والمسئولية الشخصية أو تحقيق الذاتِ، كل ذلك يرتبط بالتمكين، وذلك بسبب اعتماد التمكين على مناهج العمل الإنسانية

(النزعة الإنسانية)، حيث تُؤكد العناصر (الأسس) السابقة على إدراك أو بناء أو تقوية عنصر المنافسة بين العملاء.

ويرى Maluccia أن تلك النظرة، ترتبط بنظرية الأنساق البيئية لاحتياجها للعمل مع العملاء القادرين (ذوى المقدرّة) للتفاعل بإيجابية مع البيئة الخارجية لهم (ربما سبب صحة تلك الرؤية أن الأفراد تحاول إدراك أو تفهم أو تفسير المعلومات الواردة دائماً من البيئة).

ويرى Fleming أن النزعة الإنسانية تُركز أساساً على القدرات الشخصية للأفراد في التعرف على درجة التفاعل مع البيئة الخارجية، على أية حال فإن كلاً من المدافعة، التمكين يهدفا إلى الاهتمام باختلافات القوة، والاضطهاد والطبقات الاجتماعية، والإيمان بأن العقلانية "الرشادة" الاقتصادية وهى أفضل الطرق لفهم الحياة الإنسانية تتطلب استخدام أدوات الرقابة الإدارية (المستخدمة في المنظمات والأنساق الاجتماعية) بحثًا عن الفعالية، والكفاءة.

والهدف هنا من استخدام وظائف الرقابة الإدارية هو التعبير أو تفهم أسباب الظلم أو التعنت الواقعة على فئة معينة بدلاً من إعمال أدوات العدالة الاجتماعية.

المهارات المطلوبة عند ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية:

1- استخدام المهارات الناتجة عن (المكتسبة من) حركات التحرر السياسى.

2- تأسيس وإنشاء آلية لربط السياسة بالممارسة، وتخالف هذه الرؤية نظريات التنمية التى تدّعى أن سياسات التنمية لا ترتبط بالضرورة بدور الممارسة والممارسين (وارتباط مجال عملهم بالعملاء).

3- يرى Komdrat أن التمكين يتطلّب رؤية أو أساس معرفى كبير حتى يتحقق بالشكل المطلوب، مما يدعونا إلى الاهتمام والتركيز على المعرفة المحلية Local وبخاصة المعرفة المُحصّلة من العملاء.

4- كذلك فإن ممارسة التمكين حسب رأى kondrat تتطلّب استبعاد الرُؤى الشخصية أو الحدس الداخلى، والتركّيز على المنهج النقدى من خلال إجراء العمليات الحوارية Dialogicalبين مختلف أجزاء عناصر القوة بالمجتمع.

ومن ناحية أخرى يرى كلا من Halmes, Suleebey أن استخدام المنهج التعاونى قد يُفيد فقط في النموذج العلاجى التقليدى في الخدمة الاجتماعية.

5- كذلك يرى Kiefber أن التمكين يحوى بداخله عناصر تُفيد في إنجاز أو تحقيق مـا يُسمَّى بمفهوم الذات، والثقة بالذات، وذلك بغرض غرس مفهوم تحقيق الذات وأن العديد من النظريات التى تناقش قضية التنمية ارتبطت بشكل ما أو بآخر بمفهـوم المدفعة والتمكين.

ويعمل الأخصائي جاهدا على تشجيع العملاء على التعبير عن الذات ومساعدهم على تقبل قدراهم.

6-**الصدق**: الصدق هو المحور الرئيسى في العملية العلاجية والذى يهدف إلى تعريف العملاء بقدراهم من خلال تطبيق أسلوب التعبير عن الذات، ولتفهم واقع وتاريخ حياة هؤلاء العملاء.

وعلى الأخصائى الاجتماعى أن يرفض (يستبعد) الأحكام الباطنية، لأن العملاء في ذلك تلك الأساليب يتحولون إلى مشاركين ومنتجين في حياهم، خلافاً عن الـصورة السابقة السلبية (مستهلك فقط).

مبادئ تحكم الممارسة:

وفي صيغة أخرى يرى Rose أن هناك ثلاثة مبادئ تحكم ممارسة التمكين وهى:

1ـ الظروف وتحديد الظروف:

يقصد به التركّيز على إدراك العميل للكيان الاجتمـاعى بـدلاً مـن الاهتمـام بالفروض أو السياسات، يساعد هذا على تفهم واقع حياة العميل والتعبير عن مشاعره وأحاسيسه.

2ـ التمكين:

عملية من خلالها يُدعم الأخصائي الاجتماعى العملاء، ويتعرَّف على الإمكانيات التى يمكن بها مواجهة احتياجات العملاء، لذا تُؤثر الخدمة الاجتماعية هنا من خـلال مساعدة العملاء على اتخاذ القرارات التى تؤثر على حياهم.

3ـ الجمعية (التجمعية) Collectivity:

يُقصد بها التركيز على الحد من الإحساس بالعزلة التى تنتاب العميل وربط العميل بمجموعة من العلاقات، أن الخبرات المُتولدة عن نموذج التنشئة الاجتماعية، ينتج منها أحاسيس قوية من الشعور بالذات بين العملاء.

وهذا المبدأ ذكره أيضاً Moreau في كتابة عن المنهج البنائي للخدمة الاجتماعية، حيث ذكر أن الخبرات الجمعية أفضل من الخبرات الشخصية.

وبقدر دفاع الأخصائي الاجتماعي عن الموارد المجتمعية المتاحة، بقدر استماتته في الدفاع عن حقوق ومصالح العملاء ودعمهم للوصل لمصادر القوة والسلطة والمعرفة.

ومن ثم يُمكن التعرف على بعض الفرضيات المُتعلقة بالتمكين على النحو التالي:

1-التمكين هو عملية تعاونية قائمة على شراكة موضوعية بين العميل والممارس.

2-التمكين عملية تُركز على إبراز قدرات ومهارات العميل وبخاصة الناحية الإيجابية لديه.

3-يجب مساعدة ودعم العملاء على إدراك ذواقم وقدراقم وأن تتاح لهم الفرصة للوصول للمصادر المعرفية والمجتمعية بالمساواة بالغير.

4-من خلال التجربة والخبرة تتحقّق وتنمو المهارات والقدرات لدى الفرد، ومن ثم يمكنه وقتها التنافس مع الغير للوصول للموارد والمصادر المجتمعية المتعددة.

5-التمكين عملية تفترض ضرورة الوعي بالاعتبارات والمتغيرات المتعددة والتى تؤثر بالنهاية على طريقة حل أو التعامل مع المشكلات التى تحيط بالعميل.

6- التمكين لا يلغى أهمية وجود شبكات الدعم الاجتماعى غير الرسمية بالمجتمع، بل يستفيد منها ويُعزز من وجودها لأهميتها للعميل.

7-التمكين والوعى وجهان لعملة واحدة، فكل يؤثر في وجود واستمرارية الآخر.

8-عملية التمكين، دينامية، مستمرة ومتغيرة في آن واحد.

9-التمكين يتحقق صورة فعلية حال تغير البنايات التنظيمية والتشريعية والسياسية الموجودة، بحيث تتقبل فكرة نقل السلطة أو حق الغير المهمشين والمستضعفين في الوصول لمصادرها.

وهنا نُحذر أنه من الخطأ والخطر أن يعتقد الأخصائى الاجتماعى أن العملاء يتصرفون بنفس الدرجة العالية من الإنجاز (التمكين)، وربما يحدث ذلك مع بعض العملاء، لكنه ليس أسلوب علاجى لمشكلاقم (بمعنى لا يمكن الاعتماد عليه).

ومن القضايا المرتبطة بالتمكين هنا (حماية العملاء والأمن للعامة) (قضية التطبيع،

والمدافعة الذاتية) والتى ترتبط كلا منها بقضية الحقوق المدنية (التى تُركز على الحاجة للحرية).

مجالات التمكين في الخدمة الاجتماعية:

قد يظن البعض أن التمكين يقتصر على الأفراد فحسب، بل هو أشمل من ذلك (الفرد- العلاقات بين الأفراد- الجماعة- المنظمة- المجتمع المحلى) كما هو موضح بالشكل التالى

وهذا ما يُؤكدّ الفكرة سالفة الذكر في مستويات التمكين والتى تُشير إلى أن التمكين الجماعى أكثر فاعلية من التمكين الفردى الذى يندر وجوده، لذا تتسع دائرة التمكين لتشمل المجتمع بأسره وكُلّما اتسع نطاق التمكين زاد التفاعل بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع وتعاظمت مشاركتهم في تنمية مجتمعهم.

أشكال التمكين:

1- التمكين الاقتصادى.
2- التمكين السياسى.
3- التمكين الثقافى/ الاجتماعى.
4- التمكين الذاتى/ النفسى.
5- تمكين المرأة.
6- تمكين المسنين.
7- تمكين الشباب.
8- تمكين المعاقين.
9- التمكين القانونى.
10- تمكين الفقراء.

وسوف يحاول الباحث إعطاء صورة سريعة لبعض أشكال التمكين، ويفرد فصولاً مستقلة لأشكال أخرى في هذا الكتاب، كالآتي:

التمكين الاقتصادى:

لذا فإن التمكين الاقتصادى يعرف على "أنه العملية التى يحدث من خلالها

تغيير شامل ومتواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقى، وتحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة، وتحسن في نوعية الحياة، وتغيير هيكلى في الإنتاج"، من خلال هذا التعريف يتضح لنا بأن التمكين يمس جميع الجوانب الاقتصادية الاجتماعية والثقافية...الخ أى أنه يسمح بتوزيع عادل للدخل لصالح الطبقة الفقيرة للتخفيف من حدة الفقر والقضاء على الطبقية في المجتمع.

وعند حديثنا عن التنمية فإنه تثار قضية التفرقة بين النمو الاقتصادى والتنمية الاقتصادية، فكلاهما يعنى زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد، أى زيادة الاستثمار المنتج في تنمية الإمكانيات المادية والبشرية لإنتاج الدخل الحقيقى في المجتمع، ويميل البعض إلى المساواة بين التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادى أى استخدامهم كمرادفين، حيث أن كلاهما يعنى التغيير إلى الأحسن، ويميل عددٍ من الكتاب إلى استخدام مصطلح النمو الاقتصادى بشأن الدول المتقدمة اقتصادياً.

وفي سياق ذلك يستخدم أخصائى التنمية إستراتيجية التمكين لتأهيل المجتمعات المحلية الفقيرة والمهمشة، والتخفيف من وطأة الفقر، فالمجتمعات التى تستحق مساعدتنا هى تلك التى لديها كمية أقل من السلطة، والثروة والقدرة.

لذا يجب أن نكون حذرين من رغبتنا الخفية لإبقاء المجتمعات الفقيرة على فقرها، عاجزين وغير قادرين فقط حتى نتمكن من الاستمرار في منحهم التبرعات، إذا كُنَّا حقاً نريد تمكينهم يجب أن نقوم بذلك على النحو الذى يصبحوا فيه مستقلين عن أعمالنا الخيرية، وأن يعتمدوا على أنفسهم وأن يكون لهم القدرة على الحفاظ على تطورهم دون مساعدتنا، وتكون لدينا رغبات عادية وطبيعية في السلطة والثروة، حيث يجب أن يتعيَّن علينا أن لا نخجل من ذلك.

وعند استعمال المصطلح "تمكين" في مقترحات التنمية الاقتصادية فالتأكيد يقع على زيادة قدرة الأشخاص في أن يصبحوا أكثر استقلالية واعتمادا على أنفسهم، وأكثر في الاكتفاء الذاتى بحيث يعتمدون بشكل أقل على الحكومة في تقديمها للخدمات ولفرص العمل، ويكتسبون قدرات أكبر على النشاط التجارى وبالتالى يستطيعون أن يخلقوا نشاطا تجاريا ويشتركون فيه وأن يتحركوا إلى أعلى في مستويات هرم تنمية نشاط المشروعات التجارية الصغيرة.

وهذا يعنى قدرة أفضَّل على التعامل مع الأسواق والهياكل السياسية وبالتالى

يمكنهم المشاركة في القرارات الاقتصادية والسياسية، وفي كثير من الحالات يكون هناك أشكال مُعيَّنة من المشاركة والارتباط الجماعي.

التمكين السياسي:

ومن ناحية أخرى يُعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة، من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية محددة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التى تؤثر على حياهًا.

كما سبق، وبطبيعة الحال، لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن، أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد من يدافع أو يتحدث باسمها.

ومن ناحية أخرى قدم Rees تبريراً شاملاً للتمكين، ركَّز فيه بصفة خاصة على الدور السياسي للتمكين في الخدمة الاجتماعية، حيث ركَّز على خمسة أفكار ضرورية عند التطرق لموضوع التمكين وهى:

1ـ سيرة ذاتية (بيوجرافى):

وهى وسيلة سهلة لتفهم أى خبرات جديدة أو كل ما يتعلق بالعالم الخارجى، وباستخدام هذه الوسيلة يُمكننا تخيل كم كبير من الأفكار والنظريات التى قد تترتب على مفهوم التمكين، يمكننا ذلك أيضاً من إدراك وتفهم خبرات الأفراد، وتساعدنا على التعرف على سبب منع الأفراد من التصرف.

وأيضاً، يساعد هذا الأسلوب على توقع درجة التغير في مشاركة الأفراد في المستقبل.

2ـ القوة:

من الأهمية بمكان تفهم القوة السائدة بوصفها أمًا أداة للتحرر أو للاضطهاد، وإن أهم تلك الاختلافات يدور حول القوة كيفية استخدامها بطريقة إيجابية بدلاً من استخدامها كوسيلة للاضطهاد.

ويرى Rees أنه يمكن تفهم وقياس القوة من درجة تأثيرها على ذلك الموضوع (الاضطهاد) يُركز على السياسية بوصفها تعمل على تجميع الموارد وتتدخَّل لفض النزاعات والصراعات، ومن خلال استخدام القوة لإنهاء وحل أى صراع أو نزاع.

ويؤكد Ress على كيفية استخدام اللغة في التعبير عن علاقات القوة.

3ـ الفهم السياسى:

وترتبط هذه الجزئية بفهم الواقع السياسى بما يحويه من قيود (مقومـات) أو فرص، لذا تتصرف الخدمة الاجتماعية من منطلق تقبل أو البحث عن طـرق لتغيير الواقع الاجتماعى.

ومن هنا يبحث مفهوم التمكين السياسى في كيفية تحمل مسئولية الأفـراد مـن حيث تجهيز ومواجهة احتياجاهم وفي ظل خدمات محدودة من الدولة، لذا نحن بحاجـة إلى لفت الانتباه إلى أهمية تطبيق مفهومى المدافعة والتمكين في مجال الخدمة الاجتماعية بطريقة سياسية لتجنب أى مواقف غير مرغوبة.

ويعرف التمكين السياسى بأنه إزالة كافة العمليات والاتجاهـات والسـلوكيات النمطية في المجتمع والمؤسسات التى تنمط النساء والفئات المهمشة وتضعهن في مراتب أدنى، والتمكين السياسى عملية مركبة تتطلب تبنى سياسات وإجـراءات وهياكـل مؤسساتية وقانونية بهدف التغلب على أشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئـة للأفراد في استخدام موارد المجتمع وفي المشاركة السياسية.

ويقيس مؤشر التمكين السياسى مدى تكافؤ الفرص المتاحة للرجـل والمـرأة في المشاركة في الحياة السياسية وصنع القرار على أعلـى المسـتويات، وتنـدرج تحتـه المؤشرات الاقتصادية الفرعية التالية:

1- مشاركة المرأة في البرلمان.

2- نسبة تقليد المرأة للمناصب الوزارية.

3- طول فترة عدم تقلد المرأة لمنصب رئاسة الدولة.

أبعاد التمكين في الخدمة الاجتماعية:

ويتميز التمكين بأبعاد ثلاثة هى:

أـ الحق في الاختيار:

يتطلب هذا الحق وجود بدائل تساعد الأفراد على ممارسة الاختيار الحقيقى، وممـا لا شك فيه أن الاختيارات ليست كلها متساوية من حيث أهميتـها وتأثيرهـا علـى

حياهم، فالخيارات الإستراتيجية المتعلقة بحياة الناس بالغة الأهمية وتساعدهم في تشكيل الخيارات الأخرى (الثانوية) الأقل تأثيراً على حياهم، ولا ترتدى الخيـارات الثانويـة مزيداً من الأهمية إلا متى ارتبطت بنوعية حياة الفرد، ولكن من غير أن تشكل الحدود النهائية لها، ويمكن ترجمة هذا المفهوم في البرامج التنموية حيث لا يعتبر الإنسان متلقيا وإنما صاحب قدرات وخبرات تمكنه من المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه، وفقـا لمـدى تلبية المشاريع لاحتياجاته ومدى مشاركته في تحديد الأنشطة المنفذة وتقييمها، وما يعنيه ذلك من قدرة على المشاركة في صنع القرارات.

ب ـ الاعتماد على الذات:

أىّ امتلاك الأفراد المهارات اللازمة التى تمكنهم من العمل والحصول على الدخل، فاعتماد المرأة اقتصادياً على الرجل هو السبب الرئيسى لإخضاعها، ودنو مكانتها، أما على صعيد مشاريع التنمية فالاعتماد على الذات يعنى احتواء مشاريع التنميـة علـى عنصرى التوعية والتدريب، كى يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم وغيرهم والمحافظة على منجزات التنمية وزيادها بعد انتهاء المشروع.

ج ـ بناء قدرات التنظيم والعمل التعاونى:

بما أن القوة لا تمنح بل تُؤخذ، لابد من تعبئة النساء وتنظيمهن من أجل تمكينـهن من مواجهة عدم المساواة المبنى على أساس نوع الجنس، فالتضامن الجماعى في المجـال العام، بالإضافة إلى التوكيد الفردى في المجال الخاص، أمران في غاية الأهمية من أجـل مُعالجة الأسباب البنيوية للتغيير فمن منظور إنمائى، يجب أن تتضافر الجهود وترتـدى طابعاً مؤسسيًا عبر تشكيل مؤسسات (كالجمعيات، النقابات، الاتحادات) مبنية علـى تطلعات الفئات التى تمثلها وأهدافها، بحيث تمثل مجموعة هذه المؤسسات كافة فئـات المجتمع، وتكون قدراها في التأثير على عملية التغيير أكبر.

ويتبين انطلاقاً مما سبق أن التعريف الإجرائى لمفهوم التمكين هو عملية شمولية تبدأ بإدراك المرء لذاته، وشعوره بالسيطرة على حياته الخاصة، وقدراته على اتخاذ القـرار، إما على المستوى الجماعى فهو قدرة الجميع على المشاركة في عملية التنمية، وخلـق وعى مجتمعى بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهم وتنتهى بتمثيل أكثر للنساء عـن الآن، في مراكز صنع القرار السياسى والاقتصادى.

الفَصْلُ الثَّانِي

الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين

- مُقدِّمة
- تعريف التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- كيف نُحدِّد ما ينبغي علينا فعله؟
- اسس تمكين مُمارسة الخدمة الاجتماعية.
- اسس وركائز الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين.
- التمكين وتنمية قوة العملاء كحجر الزاوية لممارسة الخدمة الاجتماعية.
- إستراتيجية التمكين وتنمية قوة العملاء من منظور الخدمة الاجتماعية.
- ادوار الأخصائي الاجتماعي عند ممارسة التمكين.
- بعض المخاطر المرتبطة بممارسة التمكين.

الفصل الثاني

الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية

المرتكزة على التمكين

مقدمة:

ماذا يحدث عندما تُقرِّر أن تجرى تغييرًا ما على خطط لديك؟ ما الذى يدفعك دفعًا لتبنى إجراء أو فعل مُعيَّن على حساب آخر؟ ما الذى يجعلك تعتقد عن قناعة بأن لديك الشجاعة والمقدرة فعلا على القيام بهذا التغيير؟ كيف يمكنك تحويل الشأن الخاص لأخر عام؟

على العموم وللإجابة على مثل هذه التساؤلات ينبغى عليك الاقتناع بأن إيمانك بعدم قدرتك على الفعل والتصرف تترجم بالنهاية لعجز عن التغيير الفعلى، فالتغيير هنا رهن بضرورة تقبلك لفكرة قدرتك على القيام به أو أن التغيير شئ قابل للفعل والتنفيذ وليس أمرا مستحيلا، ولعلّ التمكين هنا هو الأداة التى تُوفر للناس القدرة على القيام بهذا الفعل أو أنه يهيئ لهم نفسياً أنهم قادرون جسدياً وعقلياً وإنسانياً على تغيير واقعهم وأن ليس ثَمَّة مستحيلات بحياتهم.

تعريف التمكين في الخدمة الاجتماعية:

التمكين، عملية يقصد بها زيادة القدرة والقوة السياسية والشخصية للفرد أو للأسرة أو للجماعة بحيث يكون بمقدور هؤلاء منفردين أو مجتمعين أن يتخذوا القرارات المعنَّية بشئون حياتهم دون التبعية والاعتماد على أحد آخر.

ويستمد مفهوم التمكين جذوره من المبادئ السياسية للديمقراطية والتى تعنى حق الفرد في الاستقلالية وفي المشاركة في القرارات والسياسات المتعلقة بشئون حياته الخاصة أو بالمجتمع ككل.

عندما نتحدث عن التمكين فنحن نقصد بلا شك كيفية منح القوة او النفوذ لشخص أو لجماعة ما مهمَّشة او مستضعفة بالمجتمع، ولكن عند الحديث عن الخدمة الاجتماعية فإن المقصود بالتمكين يتعدى التعريف السابق فهنا يصبح التمكين نظرية وممارسة أو منهج للتطبيق لذا لا غرابة أن نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرِّف نظرية التمكين بأنها "تلك النظرية التى تهتم بالفئات السكانية المتدنية من حيث كيفية

منحها الفرصة لأحكام سيطرتها على مقدراتها وشئونها ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية، بينما عند النظر للتمكين من زاوية كونه طريقة أو منهج للممارسة فإنه يُعرَّف بأنه "الطريقة أو الأداة أو المنهج الذى يستخدمه الأخصائى الاجتماعى لتحسين أوضاع هؤلاء المُهمَّشون بالمجتمع من خلال منحهم الفرصة عملياً لممارسة القوة والنفوذ والسيطرة على مقدراتهم الشخصية، لذلك نجد أن تعريف قاموس الخدمة الاجتماعية يربط بين التمكين من جهة وبين مفهوم المساعدات الذاتية.

باختصار نجد أن التمكين هنا يُقصد به، مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية، بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة، من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية مُحدَّدة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التى تُؤثر على حياتها.

كيف نحدد ما ينبغى علينا فعله؟

من الناحية المهنية، تهتم الخدمة الاجتماعية بالشأنين الخاص والعام على السواء وبالتالى فإن عملية تمكين الخدمة الاجتماعية ينبغى أن تتم على مسارين، الممارسة المهنية والجانب النقدى، فيما يتعلقَّ بالشق النقدى للممارسة المهنية، ينبغى أن يُركِّز الأخصائى الاجتماعى في علاقته المهنية بالعميل على تعريفه وتبصرته بالمشكلات والقيود المحيطة به والمؤثرة على مجمل حياته وتقديم يد المساعدة كى يتغلَّب عليها بصورة فعلية.

وبقدر دفاع الأخصائى الاجتماعى عن الموارد المجتمعية المتاحة وبقدر استماتته في الدفاع عن حقوق ومصالح العملاء ودعمهم للوصول لمصادر القوة والسلطة والمعرفة ومن ثم يمكن التعرف على بعض الفرضيات المتعلقة بالتمكين على النحو التالى:

1- التمكين هو عملية تعاونية قائمة على شراكة موضوعية بين العميل والممارس.

2- التمكين عملية تركِّز على إبراز قدرات ومهارات العميل وبخاصة الناحية الإيجابية لديه.

3- يجب مساعدة ودعم العملاء على إدراك ذواهم وقدراهم وأن تتاح لهم الفرصة للوصول للمصادر المعرفية والمجتمعية بالمساواة بالغير.

4- من خلال التجربة والخبرة تتحقّق وتنمو المهارات والقدرات لدى الفرد، ومن ثم يمكنه وقتها التنافس مع الغير للوصول للموارد والمصادر المجتمعية المتعددة.

5- التمكين عملية تفترض ضرورة الوعى بالاعتبارات والمتغيرات المتعددة والتى تؤثر بالنهاية على طريقة حل أو التعامل مع المشكلات التى تحيط بالعميل.

6- التمكين لا يلغى أهمية ووجود شبكات الدعم الاجتماعى غير الرسمية بالمجتمع بل يستفيد منها ويُعزز من وجودها لأهميتها للعميل.

7- التمكين والوعى وجهان لعملة واحدة فكل يُؤثر في وجود واستمرارية الآخر.

8- عملية التمكين، دينامية ، مُستمرّة ومتغيرة في آن واحد.

9- التمكين يتحقّق بصورة فعلّية حال تغير البنيات التنظيمية والتشريعية والسياسة الموجودة بحيث تتقبل فكرة نقل السلطة أو حق الغير من المهمّشين والمستضعفين في الوصول لمصادرها.

أسس تمكين ممارسة الخدمة الاجتماعية:

إن من البيان لسحر، للكلمات قوة فهى أىّ الكلمات تصيغ وتُشكل مُجمل حياة الفرد وتفكيره وتعطى تفسيرات واضحة أو غامضة إن شئنا لما نبغى توصيله للغير من معان، وبالتالي ولكى يكون الأخصائى الاجتماعى مُتمكن في مجال مهنته فعليه أو يعى ويدرك جيداً معنى ما يقوله العميل أو ما يُشير به أو إليه فالكلمات والتعبيرات اللفظية أو الجسدية للعميل تحمل دلالات ومعان كثيرة تُؤثّر بشدة فيما بعد على التدخل المهنى المناسب مع الحالة.

ونحن بهذا الفصل نعنى وبصورة تقليدية للحديث عن المشكلات وطرق التعامل معها وصولاً لحلول ناجحة لها ونُركّز بشكل خاص على أسس تمكين الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين كمنهج ومنها:

1- الانتقال من العمل كخبير مهنى إلى شريك متعاون:

يُعانى كلاً من الممارس والعميل إذا كانت العلاقة فيما بينهما قائمة على غير أساس واقعى أو إذا اتخذت شكل متصل ما بين مهنى خبير وبين عميل سلبى، ولا ريب أن

مثل تلك العلاقات المهنية تبوء بالنهاية بالفشل الذريع وتفقد الممارس المهني فرصة وقدرة على التعامل مع مشكلات العميل وتقديم المساعدة المهنية اللازمة.

وهنا ينبغى على الممارس المهنى أن يلجأ لتقنية أو لأداة التمكين لممارسة دورًا أو أدواراً مهنية جديدة تقوم على المشاركة والتعاون، بما يعنى أن التمكين هنا يكون للطرفين العميل والممارس ويكون رابط الوصل بينهما هو ركيزة التعاون والشراكة في التصدى للمشكلات.

2. تطبيق منهج الممارسة العامة:

الخدمة الاجتماعية العامة، عبارة عن منهج تمكينى يهدف لتنظيم الموارد المتاحة وتصنيفها، التمكين يعنى تخصيص الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية تجاه العملاء، بمعنى ترسيخ قيمة العدالة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة الإنسانية، ثم تفسير عملية التمكين التى يقوم بها الأخصائى الاجتماعى مع العملاء في ضوء:

أ. حقوق العميل من منظور الممارسة القائمة على التمكين:

1- نيل احترام الممارس.

2- التواصل مع الممارس دون وجود أحكام مُسبَّقة عليه.

3- الاهتمام بالثقافة الفرعية للعميل.

4- تقدير واحترام أراء العميل.

5- التعامل مع العميل دون التركيز على محاسبته ومساءلته عن كل تصرف.

6- الترويج لمفهوم العدالة الاجتماعية.

7- الالتزام بميثاق عمل أخلاقى مهنى.

8- التركيز على تسهيل فرصة العميل في حل مشكلته بدون تدخل مباشر.

ب. حقوق للعميل يتوقع أن يحصل عليها أثناء عملية الممارسة ومنها:

1- الشراكة بينه وبين الممارس والقائمة على التعاون.

2- منحه الفرصة كاملة للتعبير عن نفسه واحتياجاته ومشكلاته.

3- ضمان مشاركة العميل في صياغة المشكلة وتحديد طريقة التدخل المهنى.

4- مشاركة العميل في تقييم نتائج الممارسة المهنية معه.

5- الحق في المشاركة في التقييم وابلحث والتخطيط للمشكلة محل التدخل المهنى.

6- المشاركة في رسم السياسات التنظيمية أو مراجعتها إذا تعلّقت بجانب مهنى معه.

7- التعرُّف على البرامج التدريبية والتعليمية للممارس المهنى.

8- المشاركة في بناء التحالفات والمدافعة عن الحقوق والسياسات

3- الارتباط (الكفء):

تقوم عملية الارتباط على ضرورة وجود مهارات تأسيس العلاقة بين الممارس المهنى والعميل وعلى ضوء تلك العلاقة تتحدَّد دينامية التدخل المهنى للتعامل مع المشكلة.

وكما ذكرنا فإن صياغة عملية الارتباط بين الأخصائى الاجتماعى وبين العميل تُؤثر على مُجمل عملية التدخل والممارسة المهنية بكاملها فيما بعد، والارتباط الكفء هنا ينبغى أن يستند إلى مبدأ التعاون والشراكة الإيجابية بين العميل والممارس بداية من التعارف المبدئى بينهما ومروراً بالتخطيط والتنفيذ لعملية الممارسة المهنية وصولاً لمرحلة تقييم النتائج.

4- العلاقة المهنية:

بطبيعة الحال فإن العلاقات المهنية تختلف كُلية عن العلاقة الشخصية بين طرفين أو أكثر، ومن ثم ينبغى تعريف العلاقة المهنية بين الممارس والعميل في ضوء المهنة، وفي ضوء مشكلة العميل نفسها وخطورتها، كما ينبغى أن تُحصر تلك العلاقة في إطار مهني مرن يسمح للممارس بالتقارب أو التباعد مع العميل في ضوء تطور المشكلة أو مقتضيات تطبيق منهج التدخل المهني معه مع التركيز في المجمل على أن تلك العلاقات المهنية تبتغى في النهاية تحسين نوعية الحياة للفرد والانتقال به من وضع بائس إلى وضع اجتماعي أفضل من خلال مساعدته على التعاطى مع ما يوجهه من مشكلات.

وينبغى أن تبدأ العلاقة المهنية بين الممارس والعميل على أساس جُملة من التوجهات التى تحكم تلك العلاقة وتتضمن تلك التوجهات التعريف بالغرض من العلاقة المهنية، والوقوف تفصيلا على طبيعة المشكلة والتحديات التى تواجه طرفى تلك العلاقة بما في ذلك كافة نقاط القوة والضعف، كما يجب أن تتضمن تلك التوجهات تحديد مسبق ودقيق لأدوات التقييم للنتائج المرتقبة.

مع ضرورة البدء في اتخاذ إجراءات أولية لصالح العميل خاصة إذا كان يفتقر للمأوى أو المأكل أو الأمن والأمان فمن الصعوبة بمكان أن نحقق تدخل مهني قائم على علاقة تعاونية إيجابية بن الطرفين ما لم تتحقق ضمانات أساسية للعميل من طعام ومسكن وأمن شخصي.

ومن ناحية ثانية ولكي تتأسس علاقة مهنية قوية وموضوعية بين الممارس والعميل ينبغي أن يتعرَّف الممارس على الموارد المتاحة للتدخل مع العميل وعلى مدى تأهل العميل لتلك العلاقة.

ويُذكِّر أيضاً بضرورة أن يتسم الممارس بالحصافة والقدرة على القراءة ما بين السطور في علاقته بالعميل خاصة إذا كان حدث غير مُميِّز أو من غير البالغين.

5- طبيعة مشاركة العميل:

بغض النظر عن طبيعة التدخل المهني مع العميل سواء من خلال التطوع أو من خلال منظمات مهنية مُتخصصة لكن يبقى أن العميل يميل للمشاركة في تلك العملية لاتصالها بشئون حياته وبمشكلاته الاجتماعية، وربما لأنه هو الأقدر والأجدر على التعامل معها بالحل إن منح الفرصة والمساعدة على ذلك، ومن ثم يتلخص منهج التمكين هنا على دعم قدرة الممارس على ضمان مشاركة العميل فعليًّا في كل خطوات التدخل المهني معه.

6- التقدير أو التقييم:

تعتبر عملية التقدير أو التقييم أحد أهم مكونات العمل مع العميل، إذ ترتبط بشدة بمقارنة ما حققه الممارس المهني مع العميل في ضوء عملية تخطيط الممارسة المهنية مسبقاً، فالتقييم هنا مقارنة موضوعية بين ما تم وما كان ينبغي أن يتم بصورة مهنية فعلاً، وفي كل الأحوال فإن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المستندة صراحة للتمكين تشترط ضرورة ضمان مشاركة العميل في عملية التقييم بدءاً من تخيُّر أداة التقييم والمنهج المتبع ونهاية بالتطبيق وتحليل النتائج فعلاً.

وتستهدف عملية التقييم هنا التعرف على نقاط القوة والضعف لدى العميل بصورة تُمكن الممارس المهني من التدخل المناسب مع الحالة، ومن نقاط القوة الواجب التعرُّف عليها لدى العميل:

أ- السمات المميزة للعميل.

ب- نقاط القوة والنفوذ لديه.

ج- القدرة على بناء التحالفات.

د- القدرة على إقامة وبناء العلاقات مع الغير وبخاصة مع البنيات التنظيمية البيئية المحيطة به.

هـ- قدرته على المشاركة في الأنشطة المجتمعية الدائرة من حوله.

و- القدرة على التكيف والتأقلم مع المتغيرات.

ز- التعرف على نقاط القوة الثقافية التى تميز العميل عن غيره.

وهناك مجموعة مبادئ استرشادية تُساعد الممارس على التعرف على نقاط القـــوة لدى العميل والعمل على تعزيزها لديه:

أولا: ينبغى على الأخصائى أن يشجع على إقامة علاقات مع العميل بهدف:

أ-بناء الثقة.

ب- مساعدة العميل على زيادة الخيارات الحياتية المتاحة لديه.

ج- تقييم الاختلافات الفردية بين العملاء وبعهم البعض.

د- التركيز على التعاون.

ثانيا: ينبغى على الأخصائى الاجتماعى أن يروج للتواصل بهدف:

أ- احترام كرامة وآدمية العميل.

ب- مراعاة الفوارق الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.

ج- الالتزام بالتركيز على العميل فقط.

د- التركيز على السرية والخصوصية للعميل.

ثالثا: ينبغى على الأخصائى الاجتماعى أن يبحث عن حلول:

أ- لمشاركة العميل وتشجيعه على ذلك.

ب- تقدير واحترام كافة حقوق العميل.

ج-إعادة النظر في التحديات والفرص المتاحة والتعلم من التجارب السابقة.

د- ضمان مشاركة العميل في كافة مراحل اتخاذ القرارات.

رابعا: ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يعمل على الالتزام بالمعايير الأخلاقية المنظمة للمهنة فيما يتعلق:

أ- بميثاق العمل المهنى.

ب- بضمان مشاركة العميل في مراحل البحث والتطوير المهنى للممارسة المهنية.

ج- بالتحديد الدقيق لمفاهيم اللامساواة والتمييز وقضايا العدالة الاجتماعية.

وبذلك يمكن لعملية التمكين هنا "ومن خلال مساعدة الممارس العام أو الأخصائى الاجتماعى" العمل على تقوية وتعزيز نسق اتجاهات ومعتقدات وقيم العميل تجاه قدرته على اتخاذ القرارات وتنفيذها بكفاءة، من خلال تطوير نسق للعميل يُمكّنه من التفكير النقدى تجاه المواقف والأحداث المثارة حوله بالعالم، وكذلك تيسير حصول العميل على المعلومات والمعارف والمهارات اللازمة لتنفيذ قراراته وتيسير قدرة العميل على المشاركة بأنساق الدعم والمساعدة المتبادلة، مساعدة العميل على اتخاذ وتنفيذ القرارات التى تُمكّنه من تغيير مُجمل حياته.

أسس وركائز الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين:

1- التدخل والتقييم (التطبيق):

التدخل، عملية من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية يقصد بها تنفيذ أو تطبيق جُملة من الإجراءات والأفعال لصالح العميل، بينما التقييم أو التقويم، هو عملية عرض واستعراض وقياس وتقدير مدى نجاح عملية التدخل المهنى.

ولكى يمكن تنفيذ خطط ما، يتعامل الممارس المهنى مع جملة من الأنساق بعضها يتعلّق بالعميل بخلاف أنساق أخرى تتصل بالأسرة أو بالمجتمع أو بالمنظمة المهنية التى يعمل من خلالها، وعلى وجه العموم نجد أن كلاً من التدخل والتقييم يعملان على تعزيز مفهوم تمكين الخدمة الاجتماعية ويسهمان في تنشيط الممارسة بطريقة تُمكّن الممارس من حُسن استغلال الموارد المتاحة وتعظيم الفرص المتاحة للعميل وتلمس النجاح.

2ـ الوصول للموارد:

من المفترض أن يتحقّق تمكين الناس من خلال منحهم الحق في الوصول لمصادر القوة المختلفة ومن ثم وبدون إمكانية الوصول هذه، لا يمكنهم فعليا الاستفادة من التمكين. بالتالي فالتمكين كعملية هنا يعني حق الفرد بصورة مُستمرة في الوصول للموارد المختلفة بالمجتمع وبخاصة ما يتصل منها بالقوة والسلطة والمعرفة.

وحق الفرد في النفاذ أو الوصول لمصادر المعرفة والسلطة يعني بالنهاية قدرته على المشاركة الموضوعية في التغيير المجتمعي وفي صياغة السياسات الاجتماعية بل وفي تشكيل وتغيير الاتجاهات والتوجهات المجتمعية السائدة، باختصار التمكين هنا يعني حق الفرد في التأثير على من حوله بدلاً من أن يكون خاضعًا هو للتأثير فقط.

3ـ تنشيط واستغلال الموارد المتاحة (التنفيذ):

بعد تحديد طريقة التدخل مع العميل (بالتعاون بين الممارس والعميل معاً) والوقوف على الإجراءات اللازمة للبدء بهذه العملية، تأتي مرحلة ما يُطلق عليها تنشيط الموارد ونقصد بذلك توجيه الموارد المتاحة بطريقة تُركز بالنهاية على غايات وأهداف محددة مسبقاً.

وباختصار فعملية تنشيط الموارد يعني بها البدء بتفعيل الإجراءات التنفيذية للتدخل أو وضع خطة التدخل قيد التنفيذ الفعلي.

إذن ما هي طرق تنشيط الموارد؟

تتضمن تلك الطرق كافة الأنشطة اللازمة لتمكين العميل نفسه ومساعدته على أحكام سيطرته على موارده الذاتية أو الخاصة وزيادة فرصته في الوصول للموارد المحيطة به والاستفادة منها، ويتم ذلك من خلال إتاحة الفرصة للعميل للاتصال والتواصل مع الأنساق البيئية والمجتمعية المحيطة به، ويمكن للممارس أن يستعين بالاستراتيجيات التالية في عملية تنشيط الموارد:

أ- تحسين الكفاية الشخصية.

ب-تشجيع العميل على تنمية مهاراته الذاتية.

ج-الترويج لعملية إثارة وزيادة الوعي الشخصي للعميل..

د- بناء القدرات من خلال التركيز على نقاط القوة.

هـ- تحفيز العميل على التغيير.

و- الاهتمام بالموارد المرتبطة بالموروث الثقافى.

ز- تدريب العميل على كيفية استغلال القوة الشخصية الموجودة لديه.

ولا ريب أن الإستراتيجيات السابقة يمكن ترجمتها في النهاية في مصطلح واحد وهو عملية تمكين العميل أو أنها مُكوِّنات وعناصر لعملية التمكين الواجبة له، وتتزامن عملية تنفيذ التمكين هنا بالتركيز على إثارة وعى العميل وتنمية قدرته على التفكير النقدى مما يؤدى به بالنهاية بالتعرف على المتغيرات المحيطة به وبخاصة الفرص والتهديدات المتاحة حوله.

4- بناء العلاقات:

هي أحد ركائز وأسس تمكين العميل، وهى أيضاً أحد عناصر إدارة واستثمار مصادر القوة لصالح العميل، وهنا يكون للممارس دوراً كبيراً في تعزيز ثقة العميل فيمن حوله وفي نفسه أولا وتوعيته بمصادر القوة الموجودة لديه أولا والمحيطة به ثانية، وتتباين طرق بناء العلاقات بين العميل ومن حوله على النحو التالى:

أ- من خلال تشكيل وبناء مجموعات للتمكين.

ب- تطوير قابلية للنقد لدى العميل – إثارة الترعة النقديه لديه.

ج- التعرف على شبكات الدعم الطبيعية الموجودة وربط العميل بها.

د- تطوير نسق لتوصيل الخدمات الاجتماعية يقوم على الاستجابة الاجتماعية السريعة لاحتياجات العميل.

هـ- بناء علاقات تربط بين العميل وأنساق توصيل الخدمات المختلفة.

و- تعظيم القدرات الشخصية لدى العميل بصفة مستمرة.

ويؤمن غالبية الأخصائيون الاجتماعيون بأن العمل مع العميل من خلال جماعات يُعظِّم لديهم كم الخبرات والتجارب الشخصية، ويُمكِّنهم فعلاً من تحمل مسئولياتهم وإدارة شئونهم، بما يعنى أن التمكين من خلال مجموعة له تأثير وأثر كبيرين على العميل في نهاية الأمر.

5- التوسع في الفرص المتاحة أمام العملاء:

ومن الطبيعى أن يترتب على عملية تنشيط الموارد أن تتسع الفرص المتاحة أمام العميل، ولعلّ هذه النقطة هى صلب ومحور عملية التمكين برمتها، ونلاحظ أن عملية التوسع أو تعظيم الفرص يتمخض عنها بدورها زيادة ونمو في الموارد المتاحة، بحيث تتخذ العلاقة بين الموارد والفرص شكلاً دائرياً لا نهاية له يترجم في الآخر في صورة تمكين إيجابى للعميل.

ولعل نقطة البدء في تعظيم الفرص أو التوسع فيها أن يتعرف الممارس المهنى على الركائز الثقافية والتشريعية والسياسية التى تُرسخ اللامساواة والظلم الاجتماعى، وبالتالى فالبداية الحقة للتمكين تقوم على التعرف الدقيق على صور وأشكال الظلم والجور الاجتماعى.

الخلاصة:

أن التمكين هنا ينبغى أن يكون مُتمحور حول تلافى البنية التشريعية والثقافية التى تُؤصِّل لشيوع اللامساواة والظلم والإقصاء لفصيل أو لجماعة على حساب أُخريات، كما أن التمكين هنا من ناحية الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية ينبغى أن يقوم على توسعة وتعظيم الخيارات التى يتيحها الممارس للعميل تاركاً هذا الأخير الحق في الاختيار المناسب لظروف حياته ومعيشته، كما ينبغى أن يقوم كإستراتيجية على مساعدة العميل أولاً على التعرف على العيوب ونقاط الضعف لديه والخيارات المتاحة للتغلُّب على كل نقطة ضعف، وكيفية تعزيز نقاط القوة، وثمة طرق يمكن للممارس أن يتبعها لتعظيم الفرص المتاحة أمام العميل منها:

- أ- التعرُّف على المخاطر والتهديدات والفرص الإيجابية المتاحة بالبيئة المحيطة بالعميل.
- ب- العمل على مسارين للتمكين – الفردى والمجتمعى-.
- ج- الترويج للنشاطات المجتمعية (المدافعة على وجه الخصوص).
- د- الترويج لمفهوم العدالة الاجتماعية كمعيار رئيسى للتمكين.
- ه- مساعدة العميل على التمتع بثمار السلطة والقوة السياسية والاجتماعية من خلال منحه الحق في المشاركة الموضوعية في صناعة القرارات والسياسات.

6- إدراك النجاح:

وعلينا أن نسأل أنفسنا الأسئلة التالية حتى نتحقق من مقدرتنا على تحقيق النجاح:

- هل حقّق العميل ما يصبو إليه من غايات؟
- هل أثرّت خطة العمل فعليا على تحقق تلك الأهداف؟
- هل ركزً كلاً من الممارس والعميل على تعزيز نقاط القوة لدى الأخير وتلافى نقاط الضعف ومعالجتها؟
- وهل أحدثت أنشطة التمكين تغييراً يذكر؟
- هل الإستراتيجيات المتبعة فعالة وعلى مستوى كفاءة مهنية مقبولة؟ لا شك أن تلك التساؤلات وغيرها كثير تلفت الانتباه بقوة لأهمية تقييم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بمجال التمكين.

وفي سياق الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين، نجد أن استراتيجيات البحث والتقييم ليست في حد ذاتها تُعبر عن الأداء المهنى بقدر ما تحدثه الخبرات والتجارب السابقة المهنية لدى الممارسين، بما يعنى أن الممارسة المهنية عند تقييمها في صورة استراتيجيات بحثية وأخرى للتقييم ينبغى أن تستند لرؤية شاملة لدى الأخصائى الاجتماعى، إذ أن التقييم يستهدف في النهاية التعرف على مدى قابلية استراتيجيات الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين على تحقيق الغاية منها أو أنها قد أحدثت أثرا فعليًا للعميل.

7- تقييم الممارسة:

يميل الأخصائيون الاجتماعيون لتقييم أداؤهم المهنى- الممارسة- كل فترة وتتلخص فكرة التقويم المهنى هنا في التعرف على ما تحقق من نتائج مهنية وتتخذ عملية التقييم للممارسة المهنية هنا أشكال وصور على النحو التالى:

أولا: تقييم التطورات الجارية في عملية تمكين العميل:

من خلال مقارنة المُخطّط والمستهدف من نتائج بما تحقّق فعلاً ويمكن هنا بناء نماذج للتنبؤ للممارسة المهنية مع العملاء، ويمكن أيضاً توقع الحلول للمشكلات المماثلة ويمكن إجراء هذا النوع من التقييم من خلال طرح الأخصائى الاجتماعى للتساؤلات التالية:

1- هل يتم أتباع الخطة الموضوعة فعلا؟
2- هل يفى كلاً من الممارس والعميل بالتزاماقم المتفق عليها مُسبقاً؟
3- هل الخطة قابلة للتنفيذ فعلاً؟ هل بعض أجزاؤها تعمل بصورة متكاملة فيما بينها بشكل أفضل من أجزاء أخرى؟
4- ما هى الإجراءات اللازمة لتحقيق نتائج إيجابية أفضل؟
5- هل تُحقّق خطة العمل الفعلية النتائج المتوقعة من وراءها؟
6- هل يلعب العميل دوراً إيجابياً نشطاً؟
7- ما هى العوامل التى تُؤثّر فعليا على مشاركة العميل؟
8- هل أحدثت عملية التمكين تغيراً فعلياً في حياة العميل؟

ثانيا: تقييم العوائد المحققة للعميل:

من خلال تقنية التقييم هذه يمكن للأخصائى الاجتماعى أن يُقيّم درجة التزام العميل بالخطة الموضوعة ومدى قدرته على المشاركة الفعلية في صياغة وتنفيذ عملية التمكين فعلاً. ويمكن للأخصائى الاجتماعى هنا أن يطرح التساؤلات التالية على العميل:

1- لأى مدى يُحققّ نسق العميل الأدوار والأهداف المنوطة به؟
2- هل يحدث التدخل المهنى التغيير المرغوب؟
3- ما هى العوامل الأخرى اللازمة لإحداث أو للإسراع بالتغيير؟
4- هل النتائج المُحقّقة تستلزم ضرورة إجراء تدخل إضافى؟
5- هل وكيف يمكن للأخصائى الاجتماعى أن يّعدل من الإستراتيجيات التى يتبعها؟
6- كيف يمكن للنتائج المُحقّقة أن تُؤثر على مستقبل التدخل المهنى؟
7- لأى مدى يمكن لنسق العميل أن يشارك فعلياً في عملية التقييم؟

ثالثا: تقييم البرامج:

من خلال تطبيق أداة التقييم هذه يمكن للأخصائى الاجتماعى أن يحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل حقق برنامج العمل الحالى النتائج المرجوة من وراءه؟
- هل يتم تغيير الاستراتيجيات المطبقة حاليا لأخرى بديلة؟

وعامة فإن الإجابة على مثل تلك التساؤلات رهن بضرورة تنفيذ مسح اجتماعى يركز على قياس وتقدير رضاء العميل عن البرنامج الموضوع، وللحكم علـــى فعاليـــة البرنامج ينبغى توافر قاعدة معلوماتية كبيرة وكافية لقياس درجة ومستوى الرضا عـــن الخدمات المقدمة للعملاء.

التمكين وتنمية قوة العملاء كحجر الزاوية لممارسة الخدمة الاجتماعية:

Empowerments the Cornerstone of Social Work Practice

وإذا استعرضنا ممارسة الخدمة الاجتماعية على أنها مبادلة للموارد، فـــإن فعاليـــة الخدمة الاجتماعية إذن تستند إلى تقليص عـــدم تـــوازن القـــوة بـــين الأخـــصائيين الاجتماعيين والعملاء، وبصفة خاصة زيادة موارد قوة العميل.

وعليه يُنادى المنظور الذى يُؤيده الكاتب إلى إعادة صياغة نظرية ممارسة الخدمـــة الاجتماعية بطريقة تُحدد الوظيفة العظمى للخدمة الاجتماعية، مثل تقويـــة الأفـــراد ليتمكنوا من صنع الاختيارات والتحكم في بيئتهم.

ومن ثم تصبح المهمة الأساسية للخدمة الاجتماعية إذا ما كان لابد لهـــا مـــن أن تكون إيجابية تجاه الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة لمجتمعنا، وإذا ما أرادت أن تُشبع من تقوم بخدمتهم في تعزيز تغير المجتمع، هى تنمية قوة الآخرين، والتى يتطلبـــها جهود الأخصائيين الاجتماعيين أكثر من أى شئ أخر، فـــإن حـــدودك كأخـــصائى اجتماعى تعرف بنقص القوة، وعليه كُلمًا زاد عدد أفراد منظمتك القـــادرين علـــى العمل باستخدام القوة، زادت قدرتك على إزالة هذه الحدود، كما أن الجهد المـــنظم مع أفراد كثيرين يعملون بثقة كجماعة واحدة يكون أكثر كفاءة ممّا إذا كان العمل مع قائد قوى وكثرة من الأتباع المفعمين بالأمل.

وعليه يمكن أن يتحقّق تميز الخدمة الاجتماعية ونظرية ممارستها ومبادئها فقط إذا اتخذت التمكين والتقوية أداها السائدة أفضل من مهن الخدمة الأخرى، ومـــن هنـــا نتسائل ماذا يقصد بتقوية Empowerment و تمكين العـــاجزين أو فاقـــدى القـــوة؟ فالتقوية هى عملية من خلالها يحصل العملاء على تحكم أكبر في بيئتهم والحصول على أهدافهم وذلك باعتبار أن فقد القوة أو الضعف powerlessness غياب نسبى للقـــوة،

أو إحساس بالقوة بين أشخاص أو جماعات بنسب عالية من الضغط النفسي، كما أن فقدان القوة هي حالة تنتج من علاقات مبنية على مصادر فقيرة أدت إلى انخفاض الجاذبية الاجتماعية Social Attractiveness وبالتالى الانخفاض الشديد في فرص ضبط الفرد لحياته الخاصة نتيجة عجزه عن الوصول إلى موارد أو مصادر الآخرين، وكُلمَّا اختلفت المصادر التي يمتلكها الفرد من ناحية الكيف (أو الجودة)، ازدادت قدرة هذا الفرد على التحكم أو السيطرة على مصادر، أو أفراد، أو أفكار الأخرين،طبقاً لأهداف الفرد أو أهداف المؤسسة ومصالحها طويلة المدى.

وعلى أية حال وضعت نظرية التمكين بافتراض أن طاقة الناس لتحسين معيشتهم محدودة بقدرهم في التحكم في بيئتهم أى عن طريق الحصول على القوة، وتوجد أربع طرق رئيسية ليحصل العملاء على القوة للاستفادة من مؤسسات الخدمات الاجتماعية وهي:

1- تقليل احتياجاهم للموارد والخدمات.

2- زيادة قدرة العملاء لتحسين معيشتهم من خلال مساعدهم على مواجهة احتياجاهم.

3- زيادة تقييمهم لهذه العناصر في البيئة التي يحتاجون فيها إلى الخدمات والموارد.

4- تقليل البدائل المتاحة للعناصر في البيئة التي يحتاجون فيها إلى الخدمات والموارد وهذه المبادئ الأربعة هى أساس بناء نظرية التمكين.

وفي حقيقة الأمر ناقش Wenocur أن أحد التأكيدات على مساعدة الأفراد العاديين الذين يحصلون على معرفة كافية لجعل الأنساق تستجيب إلى حاجاهم، يعتبر الأولوية الأولى والأساسية في مجالات مثل الخدمة الاجتماعية بصفتها تنتمى أساساً إلى القيمة الأساسية لحق تقرير المصير.

وعليه فمن المهم أن نُدرك أن التمكين أو التقوية سوف تحدث في ثلاثة مستويات على الأقل هي:

1- المستوى الأول: يجب الاهتمام بمستوى الأخصائى / العميل مع توجيهه عند تحسين موارد قوة العميل.

2- المستوى الثاني: يجب أن يحدث أيضاً عند المستوى التنظيمى، هادفاً إلى تسخير ميزة قوة المؤسسة من أجل خدمات متزايدة لاحتياجات العميل.

3- المستوى الثالث: يجب حدوثه عند مستوى السياسة، لدرجة أن يتأثر صنع القرارات السياسية بالذين يتأثرون بها مباشرة.

التمكين وإستراتيجية تنمية قوة العملاء من منظور الخدمة الاجتماعية:

ليس على الأخصائي الاجتماعي فقط أن يصبح أكثر قوة، ولكن عليه الآن أن يهتم بالطريقة التي تجعل كل فرد آخر أيضاً ذا قوة أكثر، وهنا نتساءل ما المفروض على الأخصائي عمله؟ حسناً فليست وظيفة الأخصائي أن يجعل كل شخص ذا قوة، فمن المحتمل ألاّ يستطيع حتى ولو حاول ولكن وظيفته الأساسية هي حث العملية، بمعنى أن يبدأ الأخصائي بفكرة أن الناس سيعملون معا للتغلب على العوائق ومواجهة المشكلات.

وتوجد بعض الاستراتيجيات التي تزيد موارد قوة العملاء مباشرة ويجب أن تشمل على:

1- تزويد العملاء بمعلومات أكبر عن المؤسسة ومواردها.

2- زيادة وعي العملاء وخبراتهم في تداول احتياجاتهم.

3- تعزيز المهارات الفردية للعملاء لاستخدام بيئتهم ببراعة وفاعلية لإنجاز النواتج المرغوبة.

4- وضع العملاء في شبكة عمل اجتماعية مدعومة يمكنها أن تُقرضهم الموارد، وتُقلّل من اعتماديتهم على المؤسسة، أو يمكنهم مساعدة العملاء في التغلب على عقبات بيئتهم بطريقة أفضل.

5- زيادة موارد العملاء من خلال العلاقات بآخرين من ذوي الأهمية.

6- تدريب العملاء على معرفة حقوقهم الشرعية في المؤسسة والمطالبة بها.

7- استخدام موارد القوة الخاصة بالأخصائيين مثل المعارف والخبرات والشرعية للحصول على المزايا أو الخدمات التي يحتاجها العملاء.

ومن ثم فإن تنمية قوة الأخرين وتمكينهم تتطلّب من الأخصائي أن يبحث عن الانطباعات الأساسية للقوة، وأن يتذكّر أن القوة تشمل امتلاك الموارد للتأثير على الأخرين، وتحديد الاتجاه، كما أن هناك فُرصاً كثيرة للعملاء المشمولين بجهودهم في اكتشاف واستخدام الموارد التي يملكونها وتنمية موارد أخرى جديدة، كما أن وسائل

التقوية والتمكين Empowerment Means تعنى حشد أى مصدر من مصادر القـوة بهدف السعى وراء أهداف وحاجات مشروعة.

والخلاصة أنه غالبا ما كان تدخل الخدمة الاجتماعية في الماضى يعمل من أجل الحفاظ على الحالة الراهنة، ولكن من الواضح من خلال العرض السابق أن مدخل القوة على الرغم من حداثته، إلا أنه يُعتبر أساس عمل الأخصائى الاجتماعى في منظمات الرعاية الاجتماعية، باعتبار أن معظم الذين يتعامل معهم الأخصائى الاجتماعى يعتبرون محدودين وغير مميزين، كما أن لهم فرصاً ضئيلة أو ليس لهم فرص لتنمية معارفهم ومهاراتهم للمشاركة الفعالة في أمور مجتمعهم، وبالتالى تُعطى فرصة ممتازة لتغيير مؤسسات الرعاية الاجتماعية، وتنمية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، كما يعتبر هذا المدخل مدخلاً يسمح للمستفيدين ولعامة المجتمع القيام بدور فعال في وضع الأولويات والتحكم في أوجه كثيرة لتقديم الخدمة، كما يُمكن عن طريق هذا المدخل للضعفاء وغير المميزين من أفرد المجتمع، أن يحققوا التقوية ويشاركوا في اتخاذ القرار مع الموظفين وقادة المنظمات.

وعلى أية حال تعتبر المنظمات التطوعية وجماعات الخدمة الذاتية مقوية Empowering وكما أشار "ريسمن Rissmen" أن التقوية والتمكين تزيد الطاقة والدافعية والمقدرة على المساعدة وقد تمتد إلى شمول الأعضاء من جماعات الخدمة الذاتية بالقضايا السياسية الأكبر في المجتمع.

ويرى Slomon أن نموذج الممارسة يمكن أن يكون كالآتى:

1- استجابات سريعة ومتزايدة من العملاء تجاه التقييم السلبى (من جانب المجتمع لمشكلاتهم) وإيمانهم بأنهم لهم المقدرة على التأثير على حل مشكلاتهم.

2- إيجاد (التعرف على) وإزالة تكتلات القوة الموجودة وتوجيه الدعم الكافى للمساعدة على حل المشكلات.

لذلك على الأخصائيين أن يدركوا أو يتفهموا مصطلح الافتقار للقوة كذلك على الأخصائى أن يعى ويدرك أن العميل قد يكون سبب رئيسى في المشكلات التى تقع عليه.

كما أن أدوار الأخصائى الاجتماعى عند ممارسة التمكين يجب أن تكون:

1- استشارى موارد، بمعنى ربط العملاء بالموارد الموجودة وبطريقة ترفع من مستوى تقدير الذات للعميل وتزيد من مهارات حل المشكلات.

2- مساعدة العملاء على الحصول على المعرفة.

3- تقديم التدريب، والتعليم والمهارات الخاصة بقدرة العميل على إنجاز أهداف مُحدَّدة.

وثَمَّة إستراتيجية هامة أخرى يُمكن للأخصائى الاجتماعى استغلالها وهى مساعدة العميل على توفير وتقديم الخدمات لأسرته وجيرانه أو مجتمعه الصغير، ودفع العلاقة بين العميل والأخصائى الاجتماعى نحو مزيد من التعمق.

أيضاً: تشير التحليلات الكمية المتعمقة للكثير من البيانات المتوافرة من دراسات وبحوث علمية رصينة سابقة من أن للمعرفة المتخصصة دورًا كبيرًا في توجيه عمليات الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية، كما بيَّنت أيضاً أن لنظيرتها من المعرفة غير المتخصصة تأثيرا ملحوظًا في التعرف على ما لدى العميل من معلومات حيوية وهامة تفيد في التعرف على مشكلاته عن قرب ودون أن تصاغ مُسبقًا في إطار فكرى أو فلسفى معين يُقيِّد من حرية الممارس في دراسة المشكلة بحياديَّة.

وبالتالى نجد أن الأخصائى الاجتماعى بحاجة ماسة لكلا النوعين من الخبرات المعرفية سواء المتخصصة أو العامة، فكليهما يُصيغان الخبرة المهنية للممارسة لديه وتُشكلان وعيه وقدرته على التصدى للمشكلات المختلفة والمتباينة من عميل لآخر.

ينبغى على الأخصائى الاجتماعى أن يُدرك جيداً أن كل عميل لديه مبرراته وأسبابه الخاصة التى تقف وراءه سلوكياته، وأنه قد يدافع عنها جيداً بل ويستميت في الدفاع عنها، ومن ثم وجب على الممارس المهنى هنا أن يتعرَّف على تلك المبررات وأن يدحضها مع العميل برفق وبإقناع، كما ينبغى أن يُدرك الأخصائى الاجتماعى كذلك أنه قد يدخل منطقة محرمة بداخل العميل وهى ما يطلق عليها منطق المرجعيات أو الثوابت لدى العميل. حيث أن التعامل مع المبررات والحجج التى يبنى عليها العميل سلوكه رهن بالولوج الموضوعى المبنى من جانب الممارس على الثقة لتلك المنطقة.

كما أن تطويع الخبرات الحياتية لدى الممارس أثناء عمله مع العميل لا يقتصر فقط على تلك المرتبطة بالجوانب العملية المهارية بل والحياتية الشخصية لدى الممارس، فالمزج بين هذه وتلك يؤدى لبزوغ شخصية مهنية مميزة للأخصائى الاجتماعى، قادرة على التعامل الموضوعى مع المشكلات الاجتماعية المختلفة.

بعض المخاطر أو المشكلات المرتبطة بممارسة التمكين:

1ـ مشكلة التمكين بدون تشجيع الناس على الاقتناع بأهمية هذه العملية:

فثمَّة ضرورة لإحداث تغيير في مستويات إدراك واتجاهات الناس المراد تغيير نوعية حياتهم، أو تسهيل مقدرتهم على المشاركة الإيجابية في القضايا والمشكلات العامة الإجتماعية المؤثرة على حياتهم، لذا نجد أن ثمَّة خطورة واضحة في الحديث المستمر عن التمكين وبرامجه من دون اقتناع الناس أنفسهم بهذه العملية، وبالتالى لا تُؤتى هذه العملية ثمراها المطلوبة وتبوء غالبيتها بالفشل.

2ـ أن تمكين البعض قد يعنى حرمان البعض الآخر من التمكين:

فعملية التمكين قد تتضمن التركيز على جماعات سكانية بعينها وفي سبيل الوصول لنتيجة محددة نجد أن تمكين البعض قد يترتب عليه حرمان آخرين من حقوق أو مزايا مُحدَّدة (التمكين هنا قد يتمثَّل في وظيفة أو فرصة عمل جديدة للفرد أو في فهم الفرد للمواقف والمعضلات الاجتماعية المحيطة به، وبالتالى حرمان آخرين من هذه المزايا يعنى عدم تمكينهم ووقوع نوع من اللامساواة الاجتماعية عليهم).

3ـ خطر الخلط بين التمكين والتعزيز:

ويرجع هذا بسبب الطبيعة الجماهيرية لمفهوم التمكين والتى طغت على كافة وسائل الأعلام بحيث لم يعد مفهوما ما يُعد نشاطاً يصلح للتمكين وأخر لا يصلح له.

4ـ خطر العمل على تمكين أكثر من جماعة سكانية بوقت واحد:

فالتمكين لا يصلح فقط على مستوى الجماعات المُهمَّشة المستضعفة بالمجتمع بل يمكن تطبيقه أيضاً على مستوى فئات مهنية مثل الأخصائيين الاجتماعيين، وهنا قد تبتعد الأنظار كثيرًا عن الغاية الرئيسية لدعم ومساندة هؤلاء السكان المهمشون أو نبتعد فعلاً وواقعًا عن أهداف التمكين الرئيسية لصالح غايات فرعية.

الفصل الثالث

تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية من خلال المشاركة

- مُقدِّمة
- التمكين من خلال المشاركة.
- نحو منهج مُنظَّم لتمكين الناس من خلال المشاركة.
- المراجعة والعرض والتقييم.
- المشاركة والانخراط: المفاهيم المتناقضة:
  - ماذا نعني بالمشاركة والانخراط؟
  - لماذا المشاركة؟
  - أنواع مختلفة من المشاركة؟
- نماذج الانخراط والمشاركة:
  - النموذج الاستهلاكي.
  - النموذج الديمقراطي.
- عملية المشاركة.
- مبادئ المشاركة من خلال مستخدمي ومقدمي الخدمة.
- العوامل المشجعة والمانعة للتمكين وتنمية القوة من خلال المشاركة.

الفصل الثالث

تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية

من خلال المشاركة

مقدمة:

رأينا في الفصول السابقة واللاحقة من هذا الكتاب كيف يمكن صياغة إطار للتمكين، لتعزيز قدرة المنظمات على ترسيخ وتفعيل هذا المفهوم بصورة عملية وعلى مختلف مستويات الممارسة المهنية "الفرد، الجماعة، المجتمع" ونرى من خلال التقييم الفعلي أن هناك فجوة فعلية قائمة على مستوى الممارسة المهنية "ما بين الإطار النظرى الموجود والجانب العملى".

وعموماً ومن خلال الفصول السابقة يمكن التعرُّف على أن تلك الفصول:

1- تُقدِّم لنا إطارًا عمليًا لتطوير وتفعيل مفهوم التمكين على مستوى الممارسة.

2- تلخيص للموضوعات الرئيسية اللازمة لتحقيق التمكين بصورة عملية.

3- التركيز على أهمية التكامل بين جوانب المنظمة وبعضها البعض من أجل الوصول لتطبيق عملى للتمكين على مستوى الممارسة.

التمكين من خلال المشاركة:

يمكننا أن نتعلَّم ومن خلال الجهود التى بُذلت خلال السبعينات من القرن العشرين أن الهدف العام للكثير من المنظمات وقتها كان التركيز على تمكين البشر، ويمكننا أن نستخلص الكثير من النقاط الهامة من هذه الجهود على النحو التالى:

1- تطوير مفهوم للتمكين التبادلى: وهى سمة أو علامة هامة تدل على نجاح جهود التمكين، حيث تعكس قدرة على تمكين الأفراد من خلال تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف والقصور لديهم.

2- العمل على تعزيز مفهوم المدافعة الذاتية: فجزء كبير من الجهود التى تبذل لترسيخ مفهوم التمكين تقوم على تعزيز قدرة الناس على دعم ومساعدة بعضهم البعض من خلال ما يعرف بالمدافعة الذاتية، وربما توجد حالة من التوتر بين المدافعة التى يطالب بها المهنيون وبين تلك الذاتية التى يقوم بها الناس مع بعضهم البعض. انظر

الجهود التي بذلت بالهند خلال السبعينات لإرساء مفهوم التمكين التبادلي على مستوى المناطق الريفية، وهو نوع من التمكين يقوم على احترام وتقدير مشاركة مستخدمي الخدمات في الأمور والقرارات التي تمس شئونهم الحياتية.

3- تقدم لنا دعم مهني غير إجباري: حيث يقوم على تعليم وتوعية المواطنين أو مستخدمي الخدمات، ويُعمِّق العلاقة الإيجابية بين الطرفين، والتمكين في هذه الحالة يُحافظ على هوية وكيان الفرد ويُعزز من المساعدات التبادلية الذاتية بين الناس بالمجتمع، ويتم ذلك بشرط توافر أدوات التواصل والاتصال الجيدة بين الطرفين.

4- استخدام العديد من المناهج المهنية وغير المهنية: وهي مهارات يمكن للممارس أن يقوم باستغلالها لتعزيز وترسيخ مفهوم التمكين، وهنا نُذكر بضرورة توعية الجمهور أو مستخدمي الخدمات بالحقوق السياسية والمدنية لهم، وتتجلّى أهمية هذا المنهج في أنه يضع مستخدمي الخدمة على قدم المساواة في العلاقة بينه وبين الممارس، والكل يضع نصب عينيه تقدير الاحتياجات بطريقة تقوم على مشاركة الطرفين، الجدير بالذكر أن التمكين لا يُحقِّق نتائج إيجابية في ظل المناهج التقليدية للممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية.

5- العمل على بناء وتنمية مهارات الناس لتحقيق غاية التمكين: ولعلّ هذه السمة من الأهمية بمكان للوصول لتمكين فاعل وفعَّال، لذا من الضروري أن يشارك الفرد في كافة مراحل عملية التمكين، ويجب أن يتم التمكين في ظل علاقات تعاونية قائمة على المشاركة الإيجابية القوية من جانب المستخدمين للخدمات.

6- بناء وتطوير قطاعات رسمية وغير رسمية "تطوعية": تعمل بطريقة غير بيروقراطية لتقديم الدعم بأشكاله المختلفة للجمهور، والخلاصة أن التمكين رهن بضرورة توافر تنظيمات مرنة قادرة على الوصول لاحتياجات الناس الفعلية.

7- تطوير الممارسة النشطة: وهي نوعيَّة تقوم على الشراكة الفاعلة بين طرفي الممارسة "الممارس ومتلقي الخدمة"، ويمكن تحقيق ذلك عند التصدي لقضايا اجتماعية شائكة مثل الفقر والبطالة والعنف الأسري مثلاً... والجدير بالذكر أن التمكين مُناقض تماماً للاستحواذ من جانب الممارس على السلطة، وتُشير الدراسات حالياً لأهمية التمكين وبخاصة في ظل مفاهيم مثل الفردية، والخصخصة، والتحرر من البيروقراطية.

8- الاستفادة من تحديد وتبادل الأدوار: ما بين الممارس ومتلقى الخدمات مع مراعاة ضرورة الموازنة بين الطرفين فيما يتعلق بالقوة والسلطة، وبخاصة في حالات تقديم الخدمة للعملاء بالمستشفيات أو أولئك الذين يعاون من فقدان القدرة على السيطرة على شئونهم الخاصة أو اتخاذ قراراهم بأنفسهم وتتحقّق عملية التمكين بهذا الشكل على المستوى الجماهيرى الشعبى أنظر في ذلك كل من ليبرمان 1984، بورمان 1976، ماورر 1984، بالوتش1985، بارسولى 1986"، وبرغم أن دور الأخصائى الاجتماعى هنا قد ينحصر في تفعيل عملية التمكين إلاّ أن هذا الدور لا يختفى بعد ذلك بل يتطور لتقديم كافة أشكال المساعدة والدعم للغير.

ومن ثم أصبح مصطلح المشاركة المجتمعية والتمكين من أكثر المصطلحات حيوية وإثارة للجدل أكثر من أى مصطلح أخر في الوقت الراهن على المستوى العالمى، ونجاحه مع تزايد مشكلات النقد الواقع والناجمة عن حالات الانهيار والكساد الاقتصادى أو عن إعادة هيكلة اقتصاديات الدول النامية، مما دفع الوكالات الدولية وتلك العاملة على النطاق المحلى بل وحث الدول إلى الاهتمام (بأهمية) الترويج لإستراتيجيات المشاركة المجتمعية – كوسيلة– لتحسين العملية التنموية، كما أصبح هناك اهتمام متزايد بالمناهج – الداخل – لعملية التنمية وخاصة تلك المرتبطة بالمستويات الشعبية (والتى تنطلق من تمكين المجتمعات المحلية)، والمقدمة السابقة تدفعنا للتعرض لبعض التعريفات المتناقضة أحياناً والمختلفة أحياناً للمشاركة المجتمعية والتمكين والبحث وراء أسباب انتشار ذلك المصطلح.

التمكين والمشاركة:

إن كل الإستراتيجيات الرئيسية للتمكين تهدف إلى تطوير القدرات الشخصية للعملاء وإن أفضل شكل من أشكال الدعم الاجتماعى للتمكين يتم من خلال المشاركة والاندماج مع الأخرين الذين تعرضوا للقهر والتهميش، والمشاركة ضرورية في أغلب الأحيان حيث أنها تنمى زيادة الوعى لدى الأفراد وبالتالى تمكنهم من تغيير أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية بل والسياسية.

كما أن تمكين الجماعات يجعل من هؤلاء الأفراد والجماعات على دراية بالأبعاد السياسية لأوضاعهم وحالاتهم وبالتالى يوفر الفهم الجيد لمشكلاتهم، ومن ثم الوصول إلى الحلول الممكنة لتلك المشكلات عن طريق الانخراط في جماعات العمل والمشاركة لرفع الظلم عن أنفسهم والتحول بعيداً عن التهميش.

لذا يختلف هذا الكتاب عن أى كتاب أخر تناول ذلك الموضوع، بل بتقديمه رؤيَّة لكيفية تحقيق المنظمات للمشاركة المجتمعية والتمكين (في ظل الاهتمام العالمى المعاصر)، وترى بعض المنظمات الدولية ومنها البنك الدولى المشاركة المجتمعية كأداة أو وسيلة للتأكيد على أن مشروعات التنمية الاقتصادية في الدول النامية تُحقق أغراضها وتصل عوائدها إلى الفقراء في تلك الدول بكفاءة وفعالية، أى أن يحصد هؤلاء الفقراء عوائد تلك المشروعات مثلما يتكبدوا تكاليفها كذلك فقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن UNDP, 3 إلى أنه في مواجهة تحديات التنمية في الوقت الراهن فإنه يدفع الناس إلى تحمل مخاطر التنمية للتنافس والإبداع، فيجب أن تكون المشاركة المجتمعية هى هدف ومحور وقلب عملية التنمية، وبرغم أن هناك اهتماماً قوياً على مستوى دول العالم الثالث بالمشاركة المجتمعية حالياً فإن مفهوم المشاركة المجتمعية لا ينظر إليه كاهتمام رئيسي بقدر الاهتمام باستراتيجيات التكلفة والفعالية في المناطق الحضرية الصناعية.

وبرغم ذلك فإن الدعم المؤسسى والذى يتمثل في مفاهيم تخفيض التكلفة أو كفاءة المشاريع أو المساعدة الذاتية قد اشتمل أيضاً على بعض الاهتمام أو النظر إلى المشاركة المجتمعية وعلاقتها بأهمية استراتيجيات التمكين.

ولقد تم الترويج للتمكين بصورة أقرب إلى النمط الراديكالى (وأن ارتبطت بالعمل التطوعى والمنظمات الغير حكومية بصورة أكبر (N.G.O) وبالمنظمات المجتمعية والحركات الشعبية.

ولقد أكدت ذلك لجنة "بروندتلاند Brundtland" حيث أشارت إلى أن عملية التنمية المستدامة ترتبط بصورة أساسية بتحقيق المشاركة الفعالة للمواطن.

أيضاً أكدClarke على أن المنظمات الغير حكومية تلعب دوراً لا يستهان به في تصعيد صراع الفقراء سعياً إلى حقوقهم أو سعياً وراء الديمقراطية أو العدالة الاجتماعية.

ومع ذلك فليس (N.G.O) فقط هى المنوط بها تحقيق المشاركة أو التمكين فقط حيث يرى البنك الدولى أن التمكين هو أحد أهداف المنظمات غير الحكومية من ضمن أهداف أخرى (ليس بالضرورة الهدف الرئيسى) ويُعرف تقرير التنمية البشرية... المشاركة... بأنها عملية بمقتضاها يسعى الأفراد إلى الاشتراك في صنع القرار أو امتلاك القوة Power (أو تمكين الأفراد – الفقراء).

والسؤال... هل ثمة تحول فعال على المستوى العالمى تجاه إدراك أهمية المشاركة المجتمعية أو التمكين واعتبارهما ضرورة تنموية لمواجهة زيادة الفقراء والتخلف في دول الشمال والجنوب؟ ولنا أن نطرح أسئلة مثل لماذا اهتمت المؤسسات والمنظمات المختلفة سواء تطوعية أو NGO أو غيرها بهذا المصطلح؟! وبرغم ارتباط المشاركة المجتمعية والتمكين تاريخياً بالقطاع التطوعى NGO فلماذا سعت تلك المنظمات إلى تعميم تطبيق ذلك المفهوم، وهل هذا الاتفاق أو الرضا عن ذلك المصطلح يعكس اهتمامات متناسقة ومتباينة؟ ومع كل فإن تلك المفاهيم بالمشاركة المجتمعية أو التمكين قد تزايد الاهتمام بها مُؤخَّراً زيادة محسوسة على المستوى العالمى.

وبالطبع فإن المشاركة المجتمعية والتمكين قد شاع الحديث عنهما في الآونة الأخيرة على المستوى الدولى (في دول الشمال والجنوب) وذلك في معرض حديث تلك الدول عن قضايا الاستقطاب، والاستبعاد الاجتماعى.

وحسب قول Dennison فإننا نحيا في زمن رعب.... فإن الكساد الاقتصادى ينجح في استبعاد وتهميش العديد من فئات المواطنين، (بطالة ... أو وظائف ذات دخول دنيا).

ويدعونا ذلك لطرح سؤال حول المعانى الكامنة وراء الاستخدامات المتباينة لمصطلح التمكين؟! هل يستخدم – مثلاً– البنك الدولى المصطلح بنفس معناه المستخدم في NGO أو بنفس معناه المتداول في الحركات الشعبية التحررية – في البرازيل مثلا– أو بنجلاديش، ونيكارجوا.

ومن ناحية أخرى بدأ علماء الاجتماع من أنصار الوظيفية أمثال بارسونز يرون أن القوة في المجتمع Power هى كميَّة – كم– متغير، وتبعاً لذلك فإن كمية القوة – جملة – فى المجتمع ليست ثابتة ولكنها سريعة ومُتغيِّرة، وتتوزع القوة بين كلٍ أفراد المجتمع لذا تزيد القوة في مجملها بتحقيق المجتمع لأهداف – تنمية اقتصادية مثلاً.

وعلى هذا... فإن وجهه نظرهم أن تمكين الأفراد يمكن أن يتم من خلال النظام الاجتماعى الموجود Order دون الأخذ في الاعتبار– وجود أى آثار سلبية لتلك القوة... فيمكن زيادة قوة وتمكين هؤلاء الضعفاء في المشاركة في عملية التنمية وقطف بعض ثمارها ومن ثم فإن الفقراء يصبحون شركاء – وكلاء– في عملية التنمية بدلاً من الوقوف موقف سلبى... وبتوافر المعرفة لهؤلاء، يمكن لهم تحقيق ما يسمى بالاعتماد على الذات، لزيادة المصداقية بالنفس لديهم، ومن ثم إذا كانت كمية القوة محدودة –

ثابتة– في المجتمع فإن عملية التمكين هنا ستواجه مشكلة عويصة، حيث زيادة قوة– تمكين – جماعة ما يعني في مضمونة تغاضى قوة جماعة أخرى موجودة (يتضمن مفهوم القوة العلاقة بين من يمتلك الكثير منها ومن يمتلك الأقل)، وتُعرف القوة تبعاً لذلك بأنها مدى إدراك أو معرفة الشخص لقدرته على إظهار إرادته Will خاصة مع مقاومة الأخرين، سواء تضمن ذلك استخدام القوة لفرض هذه الإرادة أو التلويح بها، وعلى كل يجب أن يتضمن التمكين مكاسب يحققها تلك الأفراد المراد تمكينهم (من ذلك مثلا– ترسيخ آلية التفاوض خاصة في ظل برامج الإصلاح الاقتصادي) ومن وجهة نظر الماركسية فإن القوة في ظل النظام الرأسمالى لا يمكن فصلها عن القوة السياسية السائدة في المجتمع أو عن القوة الاقتصادية، وأن القوة ترتبط بصورة ما أو بأخرى بمصالح الرأسمالية مثال ذلك "التعاون الدولى عبر القارات".

لهذا فإن التمكين يظهر بمفهوم قاصر على التطبيق ومحدود التأثير في ظل الرأسمالية، فالفقراء المهمشين يمكن بعد التمكين أن يشاركوا في مشاريع التنمية أو زيادة قدرتهم على المشاركة والمفاوضة حول أمورهم أو وظائفهم أو للحصول على خدمات اجتماعية إضافية إلاّ أن كل ذلك يصطدم بالموارد في النظام الرأسمالى ألا وهى الربحية والسوق (Market& Profitability).

ويُفسّر Gill Gondon هذه العلاقة بين التمكين والمشاركة المجتمعية في النظام الرأسمالى مثلاً تُركّز على مفهوم الصحة الجنسية في جنوب أفريقيا، ويوضح كيف أن برامج التثقيف الصحى الجنسى في تلك الدول إمَّا ترتبط بمجالات الزواج أو الكساد، فيرى ضرورة إعادة النظر في تلك البرامج وبدور أكبر للمجتمع، وأن تحقيق الصحة الجنسية للمواطنين يتطلّب تخصيص موارد كافية لتلك البرامج مما يتطلّب بدوره إعادة النظر في البنية الاقتصادية الاجتماعية (تخفيض أعباء الديون، شروط تجارة دولية عادلة).

أيضاً اهتم الماركسيون بقوة الأفكار وخاصة عند وضعهم لحيزاً أيدولوجياً (أراء جراسكى حول تحليل الأساليب الأخرى الموجودة في النظام الرأسمالى لإطفاء الشرعية مع وجودها وعملها داخل المجتمع).

ومن ثم فإن مهمة تلك العلاقة يُفيد في إمكانية نمو ذلك وتطوير أدوات صراع بديلة اقتصادية سياسية اجتماعية أيضاً صمم Prelre نموذج لتعليم الكبار خاصة الجماعات المضطهدة والمحبطة لتفعيل دورهم وتمكينهم من إدراك الواقع المحيط بهم

والتعايش معه وفيه بفاعلية أو تحويله لواقع أفضل (عملية إعادة الوعى Concientiration) ووفقاً إلى ذلك يُنظر إلى التمكين بوصفه صورة من صور إعادة الوعى على مستوى المجتمع "الكلى"، أن تفهم واقع الدراسة بغرض معرفة أن القوة المتاحة (محدودة) لتغيير ذلك الواقع (تحويل هذا الواقع من خلال أحداث صراع سياسى عن طريق الوعى).

وبرغم ذلك فإن هناك غموضاً وتعقداً بشان تطبيق مصطلحى المشاركة المجتمعية والتمكين على المستوى العالمى، لاختلاف المعانى لكلٍّ منهما ومن ثم اختلاف التطبيق (بخاصة على المستوى القطاع غير الحكومى) وعلى ذلك حاولت NGO تجنب ذلك من خلال تحديد قضايا أو أزمات (محدودة) تُطبق عليها تلك المصطلحات (المشاركة – التمكين) مثل قضايا المرأة، وحقوق الإنسان، أو جوانب فشل التنمية الصناعية بالوفاء باحتياجات الفرد في المجتمع، من خلال أخذ زمام المبادرة من الدول أو الحكومة، والتعامل مع فقراء المجتمع رجال أو نساء، أى العمل على المستوى الشعبى - Grass Root وعلى نظامه الحيز– وطرح أفكار بناءة حول فعالية التكلفة، واستدامة الموارد البيئية.

نحو منهج منظم لتمكين الناس من خلال المشاركة:

هنا سوف نُركّز على مهمة "كيفية تمكين البشر" من خلال تعميق قيمة المشاركة، إذ تبيّن لنا من خلال الفصول السابقة أن التمكين كأداة لتعزيز قدرات الناس لا تتحقق فعلياً ما لم يسبقها مستويات عالية من المشاركة لهؤلاء الناس "دانسو 2003"، وترتبط عملية التمكين هنا بإثارة الوعى فالوعى تمهيد ضرورى لدفع الناس لبدء المشاركة في كافة مناحى ومجالات الحياة بالمجتمع "داياموند 2003، رافايل 2001.

وأصبحت مشاركة الناس في وضع السياسات وتقديم الخدمات العقيدة المقبولة ليس فقط في مجال الخدمة الاجتماعية ولكن عبر الخدمات الصحية والرعاية الاجتماعية في الولايات المتحدة وكندا واستراليا والعديد من بلدان أوربا الغربية حيث كثر الناس الذين ينأوا بأنفسهم عن المشاركة الرسمية في السياسة بشكل غير رسمى وعلى مستوى العلاقات الشخصية.

وباختصار نجد أن التمكين هنا يقصد به مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية بمقتضاها تأخذ

الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية محددة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التى تُؤثر على حياها، وبطبيعة الحال، لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والاثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد من يدافع أو يتحدث باسمها.

ومن الأهمية بمكان أن يعي الأخصائى الاجتماعى قبل البدء بالممارسة المهنية لطبيعة المعوقات والمشكلات النقدية المتعلّقة بجدوى مشاركة العملاء في عملية التدخل المهنى إذ بناء على درجة الوعى هذه لدى الممارس تتحقّق إيجاباً أو سلباً قدرة المستخدم للخدمة على المشاركة في عملية الممارسة.

والكتابات والبحوث المُتعلّقة بتعزيز وتحسين قدرة الفرد أو العميل على المشاركة الإيجابية كثيرة منها كتابات باستو 2001، رايت 2006، هايدن 2002 وغيرهم.

والممارسة النشطة أو الفاعلة تستلزم ضرورة المشاركة الإيجابية والمبكرة لكافة الأطراف المجتمعية المُتأثرة ببرامج التنمية هذه، وتتم هذه المشاركة في كافة المراحل المُتعلقة بتخطيط وتصميم البرامج والسياسات التنموية، لذا يمكن ملاحظة أن مشاركة الناس بالعمليات التنموية تُضفى معنى جديد وجدي على التنمية الدائرة، كما أنها تُضفى قدراً معقولاً من الجودة عند التنفيذ وتُطلق العنان للمبادرات الفردية والجماعية المتصلة بالتنمية والتى تُسرّع منها على المستوى المجتمعى.

ونعتقد بأن محور أو اهتمام عملية المشاركة هنا يتركز في صياغة الغايات والأهداف بالإضافة للمشاركة بالتخطيط والتنفيذ تعمل على تقوية ودعم أو تعزيز قدرات الأطراف المشاركة بطريقة تخولها الحق في تحمل المسئولية، وترفع من مستويات الوعى بينهم بحقيقة المشكلات الاجتماعية التى يعانون منها والتى تستلزم ضرورة تكاتف الجهود والقدرات والموارد للتغلّب على هذه المشكلات.

أيضاً من الضرورة بمكان العمل على تصميم بنية تنظيمية قادرة فعلاً على ترسيخ وتعميق قيمة المشاركة على مستوى المجتمع ككل وعلى مستوى المنظمات بين الممارسين والأخصائيين الاجتماعيين كخطوة تمهيدية ولازمة للبدء بعملية "التمكين".

جدول (1)

ونبين فيه خطوات المنهج الموضوعى المُنظم لتمكين البشر

1- بناء وتشييد بنية تنظيمية ترسخ لمفهوم التمكين من خلال تبنى سياسات وتدابير مجتمعية تحقق التمكين بصورة فعلية	2- تطوير ثقافة تنظيمية ومجتمعية تُروج لفكر التمكين وتُشجِّع السياسيين ومتخذى القرارات على تبنى سياسات وقرارات تُحقق التمكين فعلاً.
3- التركيز على الممارسة أو التنفيذ الجيد لمنهج التمكين من خلال إتاحة الفرصة للناس فعلاً للمشاركة الجدية والإيجابية	4- المراجعة والتقييم للحكم على مصداقية ما سبق ومدى تحقيقه فعلا للتمكين للبشر بالمجتمع.

جدول (2) تطبيق إستراتيجية منهجية لمشاركة المستخدمين

عناصر الإستراتيجية	متطلبات تنفيذ الإستراتيجية
تطوير ثقافة تُشجِّع على المشاركة	ضرورة وجود إلزام واقتناع من كافة المستويات بالمنظمة بقيمة المشاركة
تطوير بنية تحتية لدعم المشاركة	تصميم طرق للممارسة تُشجِّع على المشاركة
تعميق قيمة المشاركة فعلياً في الممارسة	العمل مع المستويات الإدارية والممارسين لإحداث التغيرات التنظيمية اللازمة لتعميق قيمة المشاركة
تطوير ميكانيزم فعال للمراجعة	وضع نسق لتقييم إستراتيجية المشاركة

ويمكن وفي ضوء التفصيلات الواردة بالجدولين السابقين أن نتعرف على بعض العناصر الضرورية واللازمة لتفعيل قيمة المشاركة ومن ثم الترويج لمفهوم التمكين وتتلخص هذه العناصر أو الاعتبارات في الآتي:

1- ضرورة توافر المرونة: حيث تعد هذه السمة بحق من العناصر الهامة لتفعيل قيمة المشاركة الجادة للعميل ومن خلالها يمكن إجراء التغييرات المطلوبة على عملية المشاركة في ضوء أى مستجدات طارئة بها أو عليها.

2-ضرورة التعرف على الفرص المتاحة وبخاصة تلك المتوافرة لكل طرف: الممارس أو مانح الرعاية أو متلقيها، والتعرُّف على الفرص هنا رهن بضرورة وعى الممارس أو الأخصائى الاجتماعى بحقيقة المشكلات والقضايا الموجودة حوله وأن يقوم بعقد لقاءات واجتماعات دورية ومنتظمة مع كافة الأطراف المتصلة بهذا الموضوع.

3-من الممكن واليسير على الفرد الذى يستخدم الخدمة أو مانح الرعاية: أن يسهم بكافة الأنشطة المتصلة بعملية التدخل ولو تعلّقت أيضاً بإجراء البحث والدراسة.

4-من الضرورة بمكان أن نترك الفرصة للمنظمة بكافة كوادرها وللأطراف المهتمة بالمشاركة: بدراسة المشكلة من كافة جوانبها والتعرف عليها عن قرب ويمكن تفعيل قيمة المشاركة هنا من خلال المناقشات الجادة بين تلك الأطراف وترك الفرصة لكل مشارك في إبداء رأيه وطرح الأفكار التى يراها مناسبة له، ومن الضرورى أيضاً أن يكون الحديث بين الكافة على درجة عالية من الصراحة، ومن خلال مثل هذه الحوارات والمناقشات يمكن التعرف على نقاط الضعف والمعوقات ومن ثم التغلُّب عليها.

5-من المهم أن يشترك كافة الأطراف المُؤثِرة والمُتأثِّرة بقرارات المنظمة أو عملية التدخل المهنى: وحق المشاركة هنا يعتمد على مدى تأثُّر أو تأثير الطرف المشارك، وبالتالى قد تكون هذه الأطراف المشاركة من خارج المنظمة أو من داخلها، وتتباين طرق المشاركة ما بين مشاركة مباشرة أو غير مباشرة، من خلال التواصل عبر الهاتف أو بالبريد العادى أو عبر التقنيات الحديثة للاتصال، ولعلّ ميل المنظمة أو الممارس لطرق التواصل الحديثة يلغى كُليَّة فكرة المعوقات الجغرافية أو المكانية وبالتالى تتعمَّق كثيراً المشاركة.

6-إذا ما تحققت المشاركة على النحو المبين بالنقاط السابقة وبالجدول (2) فلا ريب أن عملية التمكين سوف تصبح من السهولة بمكان ويضحى من اليسير على العميل أو متلقى الخدمة أن يقرر بنفسه القرارات المصيرية الخاصة به.

المراجعة والعرض والتقييم:

يلخص "روبنسون 2003" إلى أن التمكين من خلال التغيير أداة سهلة للغاية ويمكن فعلاً تحقيقها، شريطة توافر العوامل المشار إليها سابقاً، وشريطة إجراء تقييم دورى ومستمر لعملية التمكين بحيث نتعرَّف على ما يعتريها من قصور، ومن ثمّ القيام باتخاذ التدابير المناسبة لتُصحح هذه العلمية.

كما أن المشاركة تتراوح ما بين المساعدة والمشاركة من المستويات العليا إلى أدنى المستويات بالتنظيمات الاجتماعية، كما أنها تتراوح أيضاً ما بين تقديم المعلومات والبيانات الضرورية للتنمية إلى التوقف عن تجاهل أو مقاومة العمليات التنموية الدائرة، كما أن المشاركة أيضا قد تمتد لتحمل جزءا كبيرًا من المسئولية أى المشاركة في المسئولية في تنفيذ المشروعات التنموية، وبالتالى يرى البعض أن المشاركة قد تكون في تبادل المعلومات إلى تبادل الخبرات والاستشارات إلى المشاركة بالمسئولية.

ولا ريب أيضاً أن التعاون والمعاونة، والشراكة بصناعة القرار، والتمكين.. كُلها صور وأشكال متباينة من المشاركة الإيجابية بالمنظمة أو بعملية التدخل، فبالتمعن بهذه الخطوات أو الأشكال نجد أن الفرد أو الجماعة أو المنظمة تسعى لتحقيق نتائج محددة، ومن المتعارف عليه أن المشاركة تُمثل دعوة للأطراف المجتمعية للاجتماع على مشكلات اجتماعية مُحدد أيضا ة تحليلاً وتفسيراً وبحثاً عن حلول جماعية لها، أىَ الاتفاق بين من يتأث أيضا ر بالمشكلة على المستوى المجتمعي وبين من يملك بيده الحل واتخاذ القرار بصدد هذه المشكلة من ناحية أخرى يستفيد صناع القرار وصانعى السياسات من الشبكات الاجتماعية التى ينشئها الأفراد بالمجتمع للتعرف على احتياجات مستخدم الخدمة.

ويمكننا الرجوع إلى الجدول رقم (3) لمعرفة كيف يتم تحقيق التمكين، وكذلك الرجوع إلى جدول رقم (4) لمعرفة كيفية تقييم التمكن من خلال المشاركة، والمعايير التى من خلالها الحكم على جديَّة المشاركة.

جدول (3) تحقيق التمكين

المستوى/ النطاق	معيار الحكم على تحقيق التمكين
التمكين السياسى والمجتمعى	حيث يمارس الفرد أو الجماعة دوراً قوياً في المجتمع أو على مستوى النسق السياسى
تمكين المنظمات	التمكين هنا للأفراد من مستخدمى الخدمات ومانحى الرعاية والممارسين
تمكين الجماعة	حيث يمكنهم المشاركة بالقرارات التى تخصهم وبدعم من المهنيين
تمكين الفرد	لمستخدمى الخدمات والمهنيين
التمكين الذاتى	حيث يشعر الفرد بالثقة ويمكنه تطوير نفسه والقيام بالمشاركة

جدول (4) تقييم التمكين من خلال المشاركة

معيار التمكين على جدئة المشاركة			نطاق الخدمة
شواهد على وجود اتفاق بشأن قيمة التمكين والمشاركة	وجود خطط تفصيلية	أدلّة على وجود اجتماعات ولقاءات	وجود التزام بقيمة التمكين
الاهتمام بقيمة التخطيط	وجود مناقشات تفصيلية للخطط الموضوعة	أدلّة وشواهد على وجود تخطيط للتمكين	التخطيط لتطوير المشاركة
الاستخدام المنظم للتخطيط والخطط	أدلّة على وجود ممارسات قويّة	شواهد على وجود خطط فعليّة	تحديد طرق العمل
وجود مهارات ومعرفة بين الناس المشاركين والممارسين	أدلة على وجود مهارات ومعرفة	أدلّة على وجود مهارات أساسية للتمكين	وجود مهارات ومعرفة وخبرات

المشاركة والانخراط: المفاهيم المتناقضة

يمكن أن يتحدى وبلا شك المنهج التشاركى هياكل القوة القمعية وحتى التقليدية في الأسر والجماعات والمنظمات والمجتمع وتزويد الناس المستبعدين ونادرا ما يمنع من الوصول إلى السلطة، ومن ناحية أخرى يمكن أيضاً أن تستخدم المشاركة لخدمة المجموعة بشكل أوسع من المصالح السياسية والاجتماعية والتى يمكن تنفيذها من قبل من هم في السلطة كأداة لتعزيز الممارسات القمعية (كيسوى 2005) أقل وضوحا ولكن ليس قليل لدرجة الغموض وفيما يتعلق بالمبادرات التى تنطوى على مشاركة السود والأقليات العرقية مستخدمى الخدمة هو الميل الذى أشار إليه (بيغوم عام 2006) لصانعى السياسات والممارسين في الكثير من الأحيان أن تسعى إلى مشاركة المهنيين والممارسين وقادة المجتمعات المحلية بين السود والأقليات العرقية بدلاً من انخراط مستخدمى الخدمة بشكل مباشر.

ماذا نعنى بالمشاركة والانخراط؟

تعنى كلمة المشاركة أشياء مختلفة لأناس مختلفين كما لو أنها قابلة للتبديل في أحسن الأحوال ولكنها في أسوأ الأحوال قد تخلق البلبلة لتفادى الخلط في هذا الكتاب ونحن نستخدم هذه الكلمات في ما يأتى:

- يشير الانخراط إلى استمرارية كاملة من المشاركة لمرة واحدة من التشاور من خلال شراكة متكافئة لتولى السيطرة.

• وتشير المشاركة إلى أن جزءاً من سلسلة متواصلة الحلقات التى يشترك فيها الناس وهى تلعب دورًا أكثر نشاطًا وتُسهم بشكل كبير في صنع القرار والإدارة.

وهذا يعنى أن أثناء المشاركة من المحتمل أن نقوم بتنمية القوة والتمكين وبعض من الأشكال الأقل كثافة للانخراط، مثل الاستشارة وقد تكون رمزية ومتروعة القوة، ومن خلال الاستشارة فإننا نعنى أننا نبحث عن وجهات النظر للأشخاص باعتبارهم مصدرًا مُؤثرًا للقرارات والسياسة والممارسة.

ويستخدم أيضاً في بعض الأحيان مصطلح اشتراك المواطن ويتطرّق فيليبس بهذا الشكل للاشتراك بين المواطنين والسياسيين والمهنيين الذين يتفاعلوا ويتناقشوا معاً، والعنصر الأساسى للاشتراك يكون أن المواطنين يشعرون بتفاعلهم مع المسئولين، ويمكن تعريف مشاركة المواطن حيث تعتبر هى المرحلة المبكرة في عملية الاشتراك، حيث المواطن والمسئولين يكونون في تفاعل مع المواطنين باعتبارهم جُزءًا أساسيًا.

ويمكننا عرض المشاركة من وجهات نظر مختلفة طبقاً لأننا صانعى السياسة والمديرين والمهنيين وكذلك الناس المتلقين للخدمات والأشخاص الذين يستبعدون تماماً، ويمكننا أيضاً عرض المشاركة من حيث الغرض لتمكين ولتنمية قوة الناس من المشاركة في عملية صنع القرار السياسى أو تنمية قوهم من المشاركة الاجتماعية من خلال الانخراط في السياسة والممارسة اليومية، وبالتالى قد يكون الغرض من المشاركة تعليم الناس، ويُمكّنهم من تكيفهم وتنمية قواهم لاتخاذ القرار وإدارة الموارد، والتأثير السياسى أو تأكيد أنهم متناسقون.

لماذا المشاركة؟

يمكن تبرير المشاركة في السياسة والممارسة للأسباب التالية:

1- لدى الناس الحق في المشاركة.

2- ستستفيد الناس من المشاركة.

3- ستتحسن جود الخدمات.

4- ستصبح الخدمات أكثر اتساعاً.

5- ستتحسن المهارات الشخصية والاجتماعية بين الناس.

6- سيتعلّم الناس طرق أكثر ديمقراطية.

7- سوف يكون هناك تشجيع على مشاركة بشكل أوسع

وبموجب اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (الأمم المتحدة 1989)، تنص المادة 12 على أنه واجب الحكومات والمهنيين التشاور مع الشباب في التخطيط وتقديم الخدمات (كوهين وايمانويل عام 2000) تشير إلي أن الحقوق التالية للأطفال والشباب بموجب هذه الاتفاقية للأمم المتحدة تنطوى أيضاً على المشاركة وهى تشمل قائمة طويلة مثل عدم التمييز (المادة 2) والتى لا تُعبر بشكل صريح على المشاركة، والبنود التالية التى تشمل المشاركة أكثر وضوحاً وهي:

- حرية تكوين الجمعيات (المادة 15).
- الحق في الحصول على المعلومات المناسبة (المادة 17).
- الحق في المراجعة الدورية للتعاملات (المادة 125).

أنواع مختلفة من المشاركة:

تتم المشاركة في منطقتين رئيسيتين:

1- منظمات تقديم الخدمة:

قد يطمح الناس للذين يحصلوا على الخدمات ومقدمى الرعاية إلى السيطرة على الخدمات وقد ينظر مديرى الخدمات الصحية إلى المرضى الذين يتناولون أكثر خدمة اكتمالا وهذا مزيد من المعرفة والقدرة على علم ذلك، وقد يراها مقدمى الرعاية الاجتماعية على أنها أخذ أراء المستفيدين قبل المهنيين على اتخاذ القرارات.

2- المنظمات التى يقودها مقدمى الرعاية ويقودها المستخدم والمساعدة الذاتية:

ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والصحية وهناك عدد متزايد من الجماعات والمنظمات التى يقودها مستخدمى الخدمة والتى تهدف إل دعم الأعضاء بعضها البعض.

أنشطة المشاركة التى تغطى مدى واسع:

1- التشاور لمرة واحدة.

2- التشاور المستمر.

3- العمل مع مجموعات اتخاذ القرار.

4- العمل الفردى والجماعى مع المهنيين على سبيل المثال في استعراض الحالة حيث يتم التخطيط للخدمات الضرورية وتسليمها.

5- المساهمة في ضمان الجودة مثل المشاركة في عملية التفتيش.

6- القيام بدور المساهم لتقديم الخدمات حيث أنه مقدم مشترك لناس آخرين.

7- القيام بدور المعلم للأشخاص الآخرين.

8- القيام بدور المرشد للأشخاص الآخرين.

9- قيادة النشاط.

10- إدارة مجموعة من الناس في نشاط.

وجهات النظر بشأن الانخراط والمشاركة

نماذج الأنخراط والمشاركة:

قدما بيريسفورد وكروفت عام 1993 نموذجين طيبين رئيسيين للانخراط والمشاركة:

1ـ نموذج الاستهلاكية:

حيث أنه يتعلّق بالفرد مستخدم الخدمة والذى يكون قادراً على اتخاذ الخيارات في سوق السلع والخدمات المتاحة التى تُؤثر على ما يتاح، ولكن كمستهلك لصاق الخدمات فهناك الكثير من عامة الناس القادرين على أن يكونوا مبدعين أساسين لثروة المجتمع.

2ـالنموذج الديمقراطي:

وهو أيضاً يتعلّق بالفرد مستخدم الخدمة كمواطن على قدم المساواة مع غيرهم من عامة الجمهور، ومن خلال زيادة المشاركة يصبح قادراً على الوصول إلى السلطة والمزيد من السيطرة على حياته والمساهمة في تطوير خدمات أفضل.

ويُشار إلى هذين النموذجين فيما كتب حول مشاركة المواطن في الرعاية الاجتماعية منذ منتصف 1990 في المملكة المتحدة ويمكننا تلخيص النموذجين في الجدول 1.2.

جدول (5) نموذج الديمقراطية ونموذج الاستهلاكية للمشاركة

جوانب تنمية القوة والتمكين	طبيعة النموذج	
	الاستهلاكية	الديمقراطية
تحديد هوية الفرد مستخدم الخدمات	المستهلك	المواطن النشط
الدور	ممارسة الاختيار	تنمية قوة المساهم
المكسب الأساسى أو الخسارة لإجمالى المنتج المحلى أو المجتمع	استهلاك الخدمات	خلق رأس مال وعائدات

ويقدم جنسون اقتراح بأربعة توجيهات للمشاركة من خلال الناس في تشكيل السياسة والتشكيل العلمى والإدارى والعدل الاجتماعى والتسوق، كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6) أربعة توجيهات نحو المشاركة

النموذج	السمات
العلمى	– تحسين نتائج الخدمات – تأكيد فاعلية الخدمات
الإدارى	– تحسين فعالية التكاليف – زيادة الكفاءة – تحسين الأمان والجودة
التسوق	– زيادة حصة السوق – توفير الخدمات التى تلبى احتياجات المستهلك
العدل الاجتماعى	– ترقية الحقوق الإنسانية والديمقراطية – تحقيق القوة وتنمية القوة – تحقيق المساواة – تعزيز المواطنة – تأكيد مسئولية الأفراد

ويمكننا أن نضيف، أن دعم التفاهم حول المشاركة من خلال استكشاف أفكار

ماری بارکر فولیت (1918–1924) الذی طور نظریة الدیمقراطیة التشارکیة (جدول 7) مع الترکیز علی الجوار کمجموعة أساسیة للمشارکة المؤسسیة ووصفتها برد فعل للتفاعل المستمر بین الفرد والبیئة.

الجدول (7) مکونات الدیمقراطیة التشارکیة

المکونات	السمات
المشارکة الحقیقیة	تعتبر المشارکة الحقیقیة عملیة بناء إحساس بالمجتمع
الخبرة	التفاعل المستمر بین الأفراد والبیئة
البناء العام	إقامة الشعب من خلال عملیة تفاعل الناس بشکل جماعی علی مرّ الزمن
التکامل	الاهتمامات المستمرَّة التی قد تعرض وتـؤدی إلی السـیطرة والتفاهم أو التکامل بطرق مختلفة
العملیة	التکامل مثل الدیمقراطیة تعبر عن عملیة مُجمَّعة.
الدیمقراطیة البنائه	حیث یشارك کل شخص ویتم تنمیة قوته من خلال القیـادة الذاتیة

ویقول فولیت أن عملیة الدیمقراطیة بُنیت من خلال عملیـة تراکمیـة لزیـادة المشارکة الشعبیة من خلال بناء الرأی العام قبل أن یتم تطویر المؤسسات، واقترحـت المشارکة الأصلیة باعتبارها الأداة الرئیسیة للدیمقراطیة حیث أن کل الأشخاص الذین یشارکوا فی الحکم الذاتی کان ینظر إلیهم علی أساس أن مشارکتهم:

1- تقوم بإنجاز مهام فنیة أکثر.

2- لا تعتبر وسیلة فحسـب ولکن فهی محاولة لکل من المهنیین والشعب لیسعوا لتحقیق ما هم یریدونه.

3- لا تعتبر الطریق الذی فیه مناورة من هیئة العمل للجمهور للحصول علی الرضـا المطلوب لرغباتهم.

وتتشکل المشارکة بشکل اجتماعی من المزج بین مقدمی الخدمـة ومسـتخدمی الخدمة مع مبادرات وبیانات السیاسات والمبادئ التی قامت بوضعها الحکومة ومقدمی الخدمات.

مبادئ المشاركة من خلال مستخدمي الخدمات ومقدمي الخدمة:

وسوف نذكر مجموعة من المبادئ من أهمها:

1- يكون الغرض واضح لاشتراك مستخدمى الخدمة ومقدمى الرعاية في جوانب عملنا.

2- سنعمل مع الناس الذين يستخدموا خدمات الرعاية الاجتماعية والخدمات الصحية للاتفاق على الطريقة التى نُشارك فيها.

3- سنسمح لمستخدمى الخدمة ومقدمى الرعاية الصحية في اختيار الطريقة التى سيحدث بينهم مشاركة من خلالها.

4- سيتم تبادل الملاحظات حول نتائج مشاركة مستخدمى الخدمة ومقدمى الرعاية بالطرق المناسبة.

5- سنحاول التعرف على العوائق التى تعوق المشاركة والتغلُّب عليها.

6- سنبذل أقصى جهد ممكن لنتضمن أوسع نطاق ممكن من الناس في عملنا.

7- نُقدر المساهمة والخبرة والوقت من مستخدمى الخدمة ومقدمى الرعاية.

8- سنستخدم ما تعلمناه من العمل مع مستخدمى الخدمة ومقدمى الرعاية للتأثير على التغييرات التى طرأت على أساليبنا في العمل لتحقيق أفضل النتائج.

ويرتبط المبدأ السابع في هذه القائمة مع مختلف المبادرات التى تهدف إلى تحقيق سياسة متفق عليها لدفع الرسوم والمصاريف من قبل الناس لمشاركتهم ومحاولة التفاوض مع وزارة العمل والمعاشات لضمان أن ندفع الناس لهذه المشاركة للقيام بخفض الفائدة باعتبارها نتيجة مباشرة لصالح العمل. ويقوم بوصف المراحل الأربعة للعمل التشاركى ويلكوكس (وهى التخطيط والأعداد والتنفيذ والاستمرار) ومع ذلك فالعديد من العوامل يمكن أن تُعرّقل أو تمنع التقدم من خلال هذه المراحل وأسمح لنا أن نقوم بفحصها.

العوامل المشجعة والمانعة للتمكين أو لتنمية القوة من خلال المشاركة:

لا يتم تنمية القوة من خلال مشاركة أكبر عدد من مقدمى الرعاية للخدمة والمستخدمين بشكل أتوماتيكى، وعلى الجانب الإيجابى يمكن الحصول عليها لمن يُسارع في الحصول من حيث تتخذ بعض القرارات، وبالتالى فإن هذا يجعل العلاقة بين

الأخصائيين ومستخدمي الخدمة الاجتماعية أكثر صعوبة وهذا يُحدث كثيراً من التوترات بين ممارسة القوة بشكل نسبي ومستخدمي الخدمة عديمي القوة، ويعتبر أمراً حيوياً في أن نقوم بوضع هذه الاستراتيجيات للمشاركة الأكبر من خلال أن الناس يقوموا ببناء القدرات من أجل تنمية قوة هؤلاء الذين تم استبعادهم وليتم أيضاً سماع وجهات نظرهم، ولهذا يجب بناء القدرات لإثراء مجموعة من الناس المساهمة في اتخاذ القرارات وتعزيز قوتها وتوسيع نطاق أدوارهم.

العوامل التي تمنع تنمية القوة لمقدمي الرعاية والأشخاص الذين يستخدموا الخدمات:

ربما تكون نتيجة واحدة ولأنها تتسم بالسخرية ربما من التحركات السريعة لبعض الوكالات والمنظمات والمهن والأفراد نحو تبني المشاركة وتنمية القوة والتي لها القليل من الاهتمام لتقييم تأثير هذا على نوعية الرعاية والخدمات الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية. وقد قمنا بتلخيص الاستنتاجات في الجدول (8)

الجدول (8) ما هي الأعمال التي تساعد في تنمية المشاركة لمستخدمي الخدمات

وسيلة وليست غاية	يجب أن يتم تقديم المشاركة باعتبارها وسيلة وليست غاية لتنمية قوة الناس بدلاً من اعتبارها هدف في حد ذاته
تحسين الخدمات	ما هي الناس المرغوبة من المشاركة ليكونوا قادرين على تحقيق التحسينات في خدماتهم
التغذية الراجعة	يحتاج ويريد الناس التغذية الراجعة عن كيفية مشاركتهم والتي تؤثر على الخدمات وغياب التغذية الراجعة يمكن أن يقوم بتأثير نزع القوة.
تغيير الثقافات	تحتاج الثقافات التنظيمية والممارسات المهنية إلى التغيير بطرق رئيسية ليحدث التغيير، ونقوم بأعمال التحسينات في الخدمات ليحدث بالتالي المشاركة على يد الناس.
التنوع	يجب أن نُعطى انتباه خاص إلى الارتباط مع التنوع مع مستخدمي الخدمات ومتلقي الخدمات
الناس الذين نادراً ما يسمعوا	يجب أن نُعطى أيضاً انتباه خاص إلى الارتباط للناس الذين نادراً ما يسمعوا عن مبادرات المشاركة.

وعادة ما يُركّز تقييم المشاركة والمستفيدين من الخدمات على جمع تصوراتهم لعملية المشاركة بدلا من التركيز على ما إذا كانت مشاركتهم لم تحدث، وسوف نقوم أيضاً بإيضاح بعض العوامل التى تمنع تنمية القوة وتمكين مقدمي الرعاية والمستفيدين من الخدمات في الجدول رقم (9) كالآتي:

جدول (9) ما هي الأعمال في المشاركة على يد متلقي الرعاية

الجوانب	النتائج
نقص الوضوح المفهومى	نقص تعريف لتشكيل الممارسة الجيدة أو مشاركة متلقى الرعاية
الاستشارة وليس المشاركة	يوجد اتجاه لاستشارة متلقى الرعاية بدلا من تنمية قواهم للمشاركة
نقص دعم الخدمات	الموارد مثل تأجيل الرعاية لتمكين متلقى الرعاية للمشاركة ونقص توقعات متلقى الرعاية
استبعاد متلقى الرعاية نادرى السمع	متلقى الرعاية الذين مختفين ومهمشين الذين لا يتم الاتجاه إلى تعريفهم أو تمكينهم من المشاركة
الثقافات التنظيمية	متلق بالرعاية الذين لا يتم إدراكهم كعمل أساسى من خلال المنظمات والثقافات التنظيمية واتجاه الدعم لعرقلة العمل في المشاركة مع بعضهم البعض
الموازنات المحدودة	يشتكى متلقى الرعاية والمهنيين من نقص الموارد كعائق للمشاركة

ونحن سنلخص أهم الحواجز فيما يلى:

1ـ عدم التوازن الهيكلى للقوة:

على الرغم من تزايد الاتجاه نحو المشاركة من قبل المستفيدين من الخدمات ومقدمى الرعاية في الخدمات الصحية والاجتماعية فبعض الأخصائيين غير راغبين في اتخاذ المبادرات التى يمكن أن تؤدى إلى فقدان القوة لهم ولمستخدمى الخدمة.

2ـ التمييز العنصرى ضد متلقى الخدمات والناس الذين يستخدموا الخدمات:

يختتم وجهة النظر النقدية الشاملة لكارس للبحث في المشاركة في جميع المجالات

الرئيسية للرعاية الصحية والاجتماعية بأن ممارسة الاختيار باعتبار أن المستهلك للخدمة يبقى مُقيداً لا سيما إذا كان من السود أو مجموعة الأقليات العرقية ويمكن لهياكل الاستبعاد والممارسات المؤسسية، والمواقف ما زالت تؤثر على الخدمات التى يمكن أن تكون صعبة داخل الهياكل الرئيسية القائمة وأليات التشاور الرسمى للإيدلوجيات التقليدية

3ـ الدفاع من خلال المهنيين والمنظمات:

وهناك ثلاث أشكال للدفاع من قبل الممارسين قد عززت مركز الشخص وتراجع مقدمي الخدمات أو المساعدة الذاتية أو المستخدم بقيادة الأنشطة وهذا ما سنوضحه الآن وموضَّح في الجدول (10).

الجدول (10) الأشكال الثلاث للدفاع نحو التمكين أو تنمية القوة

طبيعة الدفاع	السمات
التركيز الذى محوره الشخص	الفردية
عدم المشاركة	– تخفيض التكاليف. – تآكل الخدمات
البديلية	– الانسحاب – الهروب

أـ تعزيز التركيز الذى محوره الشخص:

أن الخطر الذى يُهدد مساعدة الخدمات والأنشطة كما لوحظ في المجال الصحى هو أن معظم المساعدة الذاتية أو المستخدم الذى يقود جماعات الاستمرار على نفس وجهة النظر من الصحة والمرض وجلب المزيد من المساعدين حيث أن التركيز على مساعدة الناس في المشاكل الفردية بدلا من التركيز على السمات الهيكلية الأوسع للحالة التى يعيشون فيها، مثل مشاكل التشرد والازدحام والانعزالية وفي مثل هذه الظروف فأنشطة المساعدة الذاتية والأنشطة التى يقودها المستخدم قد تجعل الواقع أكثر وضوحاً للغاية على صحة المشاكل التى نسعى للتخفيف منها عن طريق تلبية الاحتياجات الفورية، وينخدع الناس في الاعتقاد بأن العمل على المستوى المحلى سيحل مشكلاتهم، وتحويل الناس من التماس أو طلب حصتها المناسبة من الخدمات وإعطاء المسئولين والوكالات عذر لاهمال الدعم الذى يرجع إلى الناس.

ب ـ قد ينسحب الممارسين:

إن التعاون في شكل مشاركين في العمل بين الأخصائيين الاجتماعيين المأجورين ومقدمى الرعاية لتضافر الخدمات القانونية والطوعية قد يتم الترحيب بها من حيث المبدأ، ولكن العناية يجب أن تؤخذ ولا ينظر إلى مشاركة المستخدمين كوسيلة لخفض التكاليف عن طريق انسحاب الخدمات القانونية فالأخصائى الماجور والمستفيد من الخدمة ومقدمى الرعاية، لديهم مساهمات متميزة لصنع الخدمات وإثراء كل ما قد يُوفِّر للآخرين.

ج ـ البديلية:

يبدوا أن الأساس المنطقى للمساعدة الذاتية أو النشاط الذى يقوده المستخدم يزدهر عند الاستياء من الخدمات القائمة وما يرتبط بها من المنظمات الداعمة وشبكات متأججة بل أكثر من ذلك قد غرست المساعدة الذاتية أو نشاط المستخدم مع سلالات مختلفة لكنها مرتبطة في كثير من الأحيان بالبديلية أو حتى معاداة المهنية، وهذا لا ينفى أن الكثير من الممارسين أنفسهم قد تسمح بذلك، وتسهيل وتشجيع وتحفيز المشاركة فيها أو حتى من قبل المستخدم وفي بعض الأحيان من قبل المستخدمين كما هو الحال في حملات انجلترا عام 1990، إلى وضع التشريعات وتعزيز حقوق المعوقين يسير جانبا إلى جانب مع التناقض نحو الفردية لبيئة تنافسية اجتماعية وتنجح القوة في تخصيص الموارد الكافية للاختيار والخدمات التى يحتاجونها بصفة عامة.

د ـ الفساد من قبل المهنيين والمنظمات:

والعلاقة بين الأخصائيين ومستخدمى الخدمة الاجتماعية ومقدمى الرعاية الصحية عرضه للفساد من ثلاث اتجاهات: الاستغلال من مقدمى الخدمة أو من قبل المتخصصين، والاستغلال المهنى لمستخدمى الخدمة والذى ينطوى على الممارسين، والاستيلاء على الأراضى من مستخدمى الخدمة (جدول 11) يناقش ذلك.

الجدول (11) يوضح ثلاث أشكال للفساد للتمكين أو لتنمية القوة

طبيعة الفساد	السمات
الاستغلال	– انتقاء الناس. – استخدام الممثلين. – استخدام المشاورات
المهنية	– الخيار المشترك – توظيف مستخدمى الخدمات ومتلقى الرعاية
الامبريالية أو الاستغلال	– توسيع المنظمات – تولى المناقشات لمستخدمى الخدمات ومتلقى الخدمة

هـ ـ استغلال غير الممارسين:

هناك مخاطر يمكن أن يتم رؤيتها في خدمة المستخدمين ومقدمى الرعاية كنوع أخر من المتطوعين الذين يدعمون خدمات الموارد الكافية، مثل الرعاية المجتمعية على سبيل المثال من خلال الرعاية الرسمية للأقارب في المترل، وباختصار يتم التعامل معهم كمتطوعين أضافيين وفي إنجلترا كان الدور الرئيسى للعمل مع المتطوعين العاملين مع الأخصائيين الاجتماعيين الذين يقوموا بالخدمة العملية في أثناء فترة تجربة الاختبار أنهم منخرطين في المحاباة والمشورة.

و ـ التأهيل المهنى لمستخدمى الخدمة:

قد تتعرض الأنشطة التى يقودها المستخدم أو المساعدة الذاتية لعملية غادرة من تأهيل المهنين الممارسين، وفي هذه النقطة فإن الأعضاء تُحقق سيطرة على مشاكلهم من خلال وضع يمكنهم من إدارة جوانب حياقم بشكل مستقل عن ممارسة الممارسين، والنتيجة هى أن أعضاء المجموعة يعطوا لأنفسهم المساعدة التى لا تختلف عن المساعدة التى تقدَّم من قبل الممارسين والفرق الوحيد هو أنهم يريدونها بأنفسهم.

ز ـ الامبريالية من قبل الممارسين:

أن التهديد الأكثر لأنشطة المساعدة الذاتية والأنشطة التى يقودها المستخدم هو الاستيلاء عليها من قبل القائم بالممارسة المهنية وقد تحدث عمليات الاستيلاء في أى مكان حيث يتأثر بقوة من مجموعة واحدة في السوق بسبب وجود منافسين ناجحين، وتصبح الأنشطة الأكثر فاعلية لأنشطة المساعدة الذاتية أو الأنشطة التى يقودها

المستخدم وقد يكونوا تحت طائلة المخاطر للاختيار المشترك من قبل الممارسين، ويظهر الخبراء المعينين ذاتياً وممثلين الأعلام والباحثين والكتَّاب والممارسين في مجالات عديدة من وقت لأخر يركبون على ظهور مستخدمي الخدمات.

ولكن على الرغم من هذه المخاطر فهناك لمحة من التفاؤل بشكل خاص في حالة أنشطة المساعدة الذاتية أو الأنشطة التي يقودها المستخدم.

والمكاسب من التعاون بين الممارسين ومستخدمي الخدمات قد يتم موازنتها من خلال المخاطر المحتملة، فنحن نستخدم مصطلح التعاون للإشارة إلى المواقف حيث أن الناس تعمل معاً وتشارك في القوة وصنع القرار، ومن خلال هذه العملية فقد نحصل على المصداقية والدعم والموارد من المساعدة المهنية.

الفصل الرابع

التمكين

نظريات، مداخل ونماذج، وأفكار واتجاهات

- مُقدِّمة.
- النظريات والنماذج.
  - النظريات النسائية.
  - دراسات التنمية.
  - افكار ومعتقدات النظام.
- المداخل التكاملية للتمكين.
  - نموذج خدمة الجماعة بالتوجيه الذاتى.
  - نظرية التعلم بدون مشاركة.
- نماذج التمكين بالمنظمات.
  - نموذج "كونجر ، كانونجو"
  - نموذج "توماس كافيتهاوس.
- تنمية اطر العمل للتمكين في الخدمة الاجتماعية.
  - المساهمات الهيكلية لمدخل الخدمة الاجتماعية في التمكين.
  - استيعاب وجهة النظر الاجتماعية البنائية.
  - العلاج ونماذج التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- الطرق المختلفة لربط التمكين مع التنمية العملية

الفصل الرابع

التمكين

نظريات، مداخل ونماذج، وأفكار واتجاهات

مقدمة:

سبق القول أن التمكين من المصطلحات الشائعة الصيت بين العاملين وطلاب الخدمة الاجتماعية وبخاصة في الآونة الأخيرة حتى أن البعض يراه يقع موقع القلب والصدارة من مناهج وموضوعات الدراسة بالخدمة الاجتماعية، لما له من أهمية على مستوى الدراسة والتأهيل النظرى والممارسة المهنية، ومن خلال دراسة مفهوم ونظريات التمكين يتعرف الأخصائى الاجتماعى على مفردات ومفاهيم أخرى لا تقل أهمية مثل (العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان) كما ترتب على التمكين كأحد الموضوعات الرئيسية لمهنة الخدمة الاجتماعية أن تشكلّت خلال السنوات الماضية قواعد للمعاملات المهنية بين الأخصائى الاجتماعى والعميل "قواعد أخلاقية مهنية "ونجد أن الأخصائيين الاجتماعيين يشعرون بأهمية التمكين عندما يعملون في مواضع مؤسسية قد تفرض عليهم بعض النفوذ أو السيطرة مما يجعلهم يتبنون كثيراً مفهوم تمكين العميل كإستراتيجية رئيسية للممارسات المهنية.

وهناك من ينظر إلى نظرية التمكين من زاوية أكثر ارتباطاً بالواقع الأمبريقى فيرى أنها الطريقة أو الأداة أو المنهج الذى يستخدمه الأخصائى الاجتماعى لتحسين أوضاع المهمشين بالمجتمع من خلال منحهم الفرصة لممارسة القوة والتحكم فى قدراتهم الشخصية.

ومن ثم تُعَّرف نظرية التمكين بأنها: "تلك النظرية التى تهتم بالفئات السكانية المهمشة، من حيث كيفية منحها الفرصة لإحكام سيطرتها على مقدراتها وشئونها، والدفاع عن حقوقها ومصالحها.

ولقد أوضحنا في فصل سابق أن مفهوم التمكين وتنمية القوة تعود جذوره إلى الدمج بين التقليد والمساعدة المتبادلة والمساعدة الذاتية بالإضافة إلى الاستمتاع بالحرية والحقوق وتحركات الناشطين الاجتماعيين وتقديم الخدمات الاجتماعية لإثراء هذه المكونات وبشكل جلى يظهر مشكلة أن جميع الناس غير راضين عن الأحداث التى

تحدث، ومفاهيم تنمية القوة والمداخل والممارسات منذ ستينات القرن العشرين، وفي منتصف تسعينات القرن العشرين اتجهت هذه العملية إلى الدول من خلال الأفكار المشتركة مع انتشار الإنترنت، ويعرض هذا الفصل باختصار النظريات والمداخل المختلفة المحدَّدة لأطر العمل للتمكين لتنمية القوة وهذا يفسح مجالاً لمناقشة التنوع للمستويات والمجموعات حيث يمكن فيها تطبيق التمكين وتنمية القوة، وسنبدأ بفحص نظريات عن التمكين وتنمية القوة في الخدمة الاجتماعية.

النظريات والنماذج:

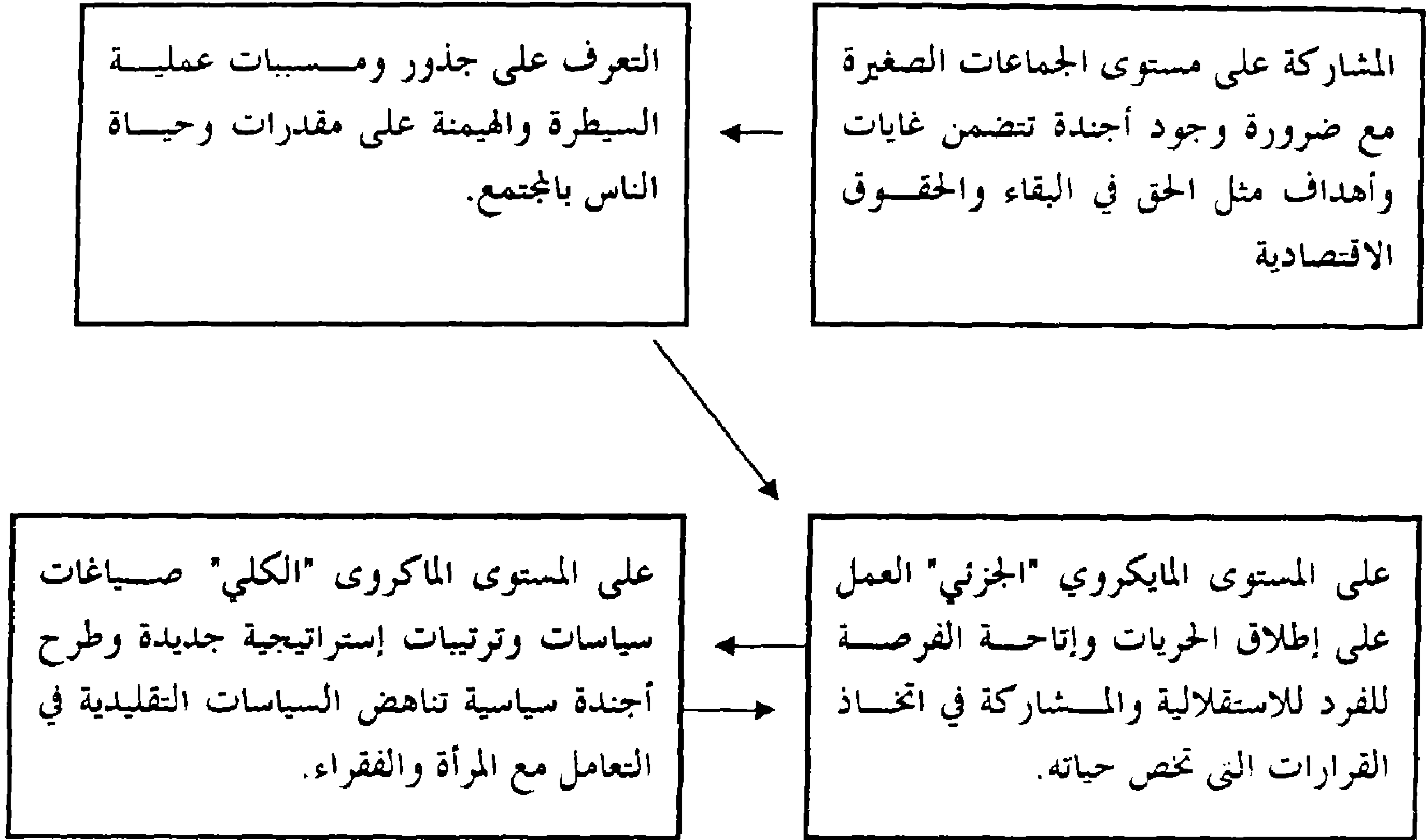
تأثرت ممارسة التمكين وتنمية القوة في دول العالم تأثراً كبيرا بالنظريات والمداخل في القارات المختلفة ولا سيما بأمريكا الجنوبية والشمالية.

وإن التطور الذى طرأ على تنمية القوة للخدمة الاجتماعية التى جاءت من الولايات المتحدة من خلال الكتابة والممارسات الواضحة عند "باربرا Barbara Solomon" في مجال تنمية القوة والحقوق المدنية في الولايات المتحدة. وفي أواخر ستينيات القرن العشرين شاهدنا تحركات الحقوق المدنية والحملات المضادة للسلطة في الولايات المتحدة والطلاب المحتجين ضد حرب فيتنام وانتشار المحتجين الذين انتشروا في الأجزاء العديدة لغرب أوروبا وخاصة بريطانيا وفرنسا وألمانيا وتعرف "باربرا Barbare Solomon " التمكين بأنها أنشطة تهدف إلى تقليل الضعف الذى نشأ عن أعضاء الجماعات الموصومة.

وتهدف إلى تحقيق هذا من خلال تحديد معوقات القوة المباشرة وغير المباشرة المساهمة في هذه المشكلة، وحيث أن الأفراد تحتاج إلى الحصول على الموارد واستخدامها لتحقيق الأهداف الشخصية، وتحتاج الجماعات والمجتمعات إلى تحقيق الأهداف الجماعية، وتتضمن المعوقات المباشرة أشياء مثل نقص التمويل والعقوبات السياسية. وتتضمن المعوقات غير مباشرة الموارد الشخصية الغير متطورة والمهارات الشخصية لأفراد الجماعة، وأيضاً تتضمن عوامل مثل عقبات القوة بسبب وصمة العار من المجتمع الأوسع، ومنع المجتمع المحلى لتطوير الموارد مثل المدارس وجمعيات المجتمع والحدائق والجمعيات الأهلية، وتبين "باربرا" أن بعض الأفراد والجماعات قد يتعرضون لتقييم سلبي فهم لا يبذلوا أى مجهود للتغلب على ضعفهم أو انعدام قواهم بدلاً من فشل القوة، فبعض الناس لديهم أسرة قوية أو علاقات مع جماعات خفضت من التقييم السلبي، وما زال تحقيق الأهداف مستمرة من خلال استخدام التنوع في المصادر

الشخصية والعلاقات الفنية بين الأشخاص. وتقول "باربرا" أن هذا المفهوم للتمكين وتنمية القوة هو تحديد الثقافة والتي يفترض أن تعبر عن الموضوعات والخبرات المرتبطة بالفئات الموصومة اجتماعياً، وتختتم بأن تنمية القوة تعتبر مفهوم مناسب للتدخل الاجتماعي مع أى فرد أو جماعة أو مجتمع حيث توجد الظروف المواتية وترى باربرا أن تنمية القوة تكمن في تطبيق نظرية الممارسة وتحول الخبرات السلبية للأفراد اللذين يخضعوا إلى التمييز المؤسسى أو السيئ إلى إجراءات اجتماعية إيجابية لتحمل القوة.

السلسلة النظرية للتمكين



النظريات النسائية:

لقد قامت المرأة بمساهمات مهمَّة لتحدى هيمنة الذكور وعدم توازن النوع الاجتماعى للنظريات الاجتماعية، وليست على الأقل الماركسيه والنظريات الأساسية وممارسات المحتجين والهيمنة في انجلترا، وقد تمكن العديد من الناس من التعليم من خبرات المرأة في عمل الشبكات وأساليب المنع الذكورى للمقاومة، واستخدم مركز العلاج النسائى ورش عمل ومجموعات المساعدة الذاتية كطريقة لتنمية قوة المرأة للتعامل مع الإحباط والخوف المرضى والمشاكل في العلاقات والمرض العقلى عند المرأة،

وهذا يمكّنهم من الخبرات المشتركة والبدء في التحكم في صحتهم وهــذه المبــادرات للمرأة ارتبطت بانتقادات نسائية لجوانب أساسية للخدمة الاجتماعية مثل الأخــلاق والقيم ورعاية المجتمع والممارسات ضد العنصرية والعرقية والتعليم والتدريب وتوضح كار Carr عام 2003 مساهمات النظريات النسائية لوضع التمكين من أجل تنمية القوة في السياق الاجتماعى والتاريخى والسياسى عندما نقوم بوضع نظرية أو إجراء بحث.

دراسات التنمية:

تناول العديد من المفكرين مبادرات ومشروعات تنمية قوة الفقراء والنســاء في الدول المضطدهين فيها أمثال شامبيز Chambersوبلاكــبرن Blackburn وهولانــد Holland ويعتبرون مسئولون عن مداخل المشاركات المؤسسية للتنميــة الاجتماعيــة والتقييم في العديد من الدول النامية من خلال مراكز التكنولوجيا.

مجموعة الأفكار والمعتقدات الذى على أساسها يتكون النظام:

ويؤكد أن الناس المنهورين والعاجزين والضعفاء والمرضى العقليين يقبلون وجهــة نظر الآخرين.

ومنذ ستينات القرن العشرين تم ربط التصورات النظرية عن التمكين من أجــل تنمية القوة بشكل أساسى مع الدفاع كوسيلة لتنمية قوى الناس ويقول ديفيد براندون David Brandonأن واضعي النظريات لا يعتبروا نشطاء للصحة العقلية نتيجة خبرتهم بمشاكل الصحة العقلية، ونُميِّز بين ثلاث أشكال رئيسية: الدفاع والــدفاع الــذاتى والدفاع عن المواطن، ويعتبر الدفاع الذاتى أساس التحركات الشعبية مُجمعه لخبرات الناس عن تسليم الخدمات الاجتماعية، ومن ثم فهم يحاولوا الدفاع عن التقاليد وعدم اضطهاد الناس ويدعوا جوفمان Goffman عام 1963 إلى الطرد Expelled حيث أن لهم جذور في علم الظواهر (وجهة النظر الفلسفية التى تُعرِّف الحقيقة من خلال مواقف الشخص التى يمر بها) أما الوجودية (وجهة النظر التى يمر بها الشخص أساس الحقيقى للواقعية بدلا من الوصفات العلمية والاختبارات) وبالتفكير في النظريات الاجتماعيــة التفاعلية ونظرية تنمية القوة والممارسة، يستفيد منها في زيادة القوة للعدالة والحقــوق بناء على المداخل وخبرات الأفراد عن تلقى الخدمات، وتحركات حماية المستهلك التى تلعب دور نشط في الخدمات العامة والصحية والإنسانية منذ بداية ســبعينات القــرن العشرين، والاهتمامات التى نشأت من عدم المساواة والتميز والاضطهاد لبعض الناس والتى عادة ما ترتبط بتنمية القوة، ومن المهم أن نعمل على أســاس إزالــة التميــز

والاضطهاد على مبادئ الليبرالية والسعى لما دعا إليه أوسو Owusu-Bempah وهـو تنمية القوة الحقيقى ويشير إلى وجود حاجة إلى الأساس العادل وعدم التمييز في تقديم الخدمات والتغلب على الحواجز الهيكلية في المجتمع لمنع الناس من تحقيق رغباتهم / أحلامهم.

وأيضاً مساهمات بيتر بيرسفورد Peter Beresford وسوزى كروفت Suzy Croft في المملكة المتحدة على مدار عشرون عاماً مضوا والذين دفعوا بشكل ثابت إلى وجهات النظر، ووجود مستخدمين ليتم أخذهم بالاعتبار في أىّ خدمات اجتماعية أو شخصية، وعلى المدى الطويل فمستخدمى خدمات الصحة العقلية ومدرى السياسة الاجتماعية ومديرى مركز المشاركة الوطنية في الرعاية الاجتماعية وخدمات الرعاية الاجتماعية، ومع كروفت نكتشف المساعدة الذاتية ونماذج السوق ونماذج المديرين ونماذج الحرية والنماذج المهنية للتمكين لتنمية القوة وتأكيد إمكانية الحرية والتنظيم وطبقا لوجهة النظر هذه فالتمكين يعتبر فكرة سياسية تتضمن قضايا القوة وعدم التساوى وإعادة التوزيع للقوة والاهتمام بتغير القوى والتأكيد على تلبية الاحتياجات وحقوق المهمشين والمضطهدين، ويستخدم مصطلح التمكين عادة لتغطية مدى كبير من الأنشطة من الاستشارة مع مستخدمى الخدمات للاشتراك في التخطيط الخدمى ويدرك "بيريسفورد وكروفت" أن هناك اختلافات أثناء المناقشات بين الأخصائى ومستخدمى الخدمة ويعتبروا أنفسهم متفائلون على الرغم من زيادة اشتراك مستخدمى الخدمة في تعليم الخدمة الاجتماعية والبحث ووضع النظريات والممارسة، ومن الحظ السعيد أن نعرض وسائل لتنمية الممارسة وإرجاع الخدمة الاجتماعية للقيم الأساسية، وفي حين أن "بيريسفورد وكروفت" يُركِّزا على مشاركة البالغين منذ أواخر ستينات القرن العشرين فإن حقوق الشباب تلقى اهتمام شديد في الدول الغربية بشكل خاص ويتصور كوتلر Cutler أن النموذج التكاملى مثل شبكات اشتراك الشباب لإنتاج أوجه التوافق والتفاعل بين المشروعات المختلفة والمبادرات، وهذا يعنى توجه المعرفة إلى كيفية تطوير مهارات القيادة وتحسين الأداء الدراسى وتطوير العمل الجماعى وزيادة احترام الذات وإيجاد طرق لخدمة المجتمع المحلى.

المداخل التكاملية للتمكين:

لقد قام عدد من المؤلفين بتطوير مداخل النظريات المتكاملة، ويوضح جوتيرز وأخرون Gutierrez et al التنوع لتصورات التمكين وتنمية القوة على المستويات

الصغرى والمتوسطة والكبرى (الشخصية والمحلية والمجتمعية) وفحص الممارسة والبحث والتقييم والسياسة والجوانب الإدارية. ولقد جاء في الطبعة الثانية لموسوعة "lee لـــيى" أن مدخل تنمية القوة هو أساس المدخل للخدمة الاجتماعية.

ويعتبر تركيز الكتاب العديدة والضخمة في كندا والولايات المتحدة في هذا المجال والتى أكدت على أن التمكين وتنمية القوة هى حجر الزاوية للخدمـــة الاجتماعيـــة، وهناك ثلاثة أبعاد متداخلة لتنمية الإحساس الإيجابى بالذات وتنمية المعارف والقـــدرة على الاستيعاب الأكثر للوقائع السياسية والاجتماعيـــة للبيئـــة، وعـــرض المـــوارد والإستراتيجيات أو زياة الكفاءة الوظيفية لتحقيق الأهداف الشخصية والجماعية.

وقد كتب ميلندير وواردMullender and Ward عن كيف يقود المستخدم العمل الجماعي لمخططات ضد الاضطهاد وممارسات عدم التميز مع تقاليد مساعدة الـــذات ونظرية المجموعة، ولقد قام استفينسون Stebenson بفحص التمكين وتنميـــة القـــوة للعمل مع كبار السن، وتناول كل من بوشيلBoushel وفـــارميرFarmer الـــتمكين وتنمية القوة للعمل مع الأطفال والعائلات، وأيضًا يُعطى بوركى وسيجنو Burke and Cigno انتباه تفصيلى للتمكين من أجل تنمية القوة للعمل مع الأطفـــال ومعوقـــات التعلّم، ويقدم ريس Rees مجموعة من المداخل المتكاملة لتنمية القوة والتى تشترك مع الجوانب الشخصية بالإضافة إلى الجوانب السياسية، ويُقـــدِّم رابـــابورت Rappaport مقترح عن التمكين وتنمية القوة للمستويات الشخصية والجماعية والمجتمعية، ويقـــوم ريس بوضع نظرية لمدخل تنمية القوة فيما يتعلق بتنمية القوة كنشاط سياسى مكـــوَّن من خمس مفاهيم أساسية هي:

1- استخدام روايات حياة الناس.

2- تنمية استخدام القوة.

3- تنمية الاستيعاب السياسى.

4- تنمية المهارات في التقييم والإدارة والتفاوض والدعوة للدفاع.

5- وإدراك العلاقات الشخصية للسياسة.

ويقدم لابونتى Labonte تصوراً لخمس عناصر متساوية الأهمية:

1- تداخل المجالات لأنشطة تنمية القوة.

2- إمكانية اشتراك العديد من الممارسين.

3- الرعاية الشخصية والعمل الجماعى.

4- تنظيم المجتمع وبناء التحالفات.

5- الدعوة للدفاع والأنشطة السياسية.

ويحاول ريسل Rissel أن يصل إلى نفس التصور لكن يشير إلى أن الإحساس بالمجال الاجتماعى يكمن في المجال الأوسع وهو تنمية قوة المجتمع ولذلك فالقوة النفسية في مستويات الأفراد تقع على عاتق تنمية الشعور بالمجتمع من خلال العمل في مجموعات، وأخيراً بالاندماج في تنمية قوة المجتمع والأنشطة الجماعية.

ويميز كوتلر Cutler بين نموذج تنمية القوة للشباب المنتشر في الولايات المتحدة ونموذج الحقوق المنتشر في إنجلترا، ويُحدِّد نموذج تنمية القوة للشباب مجموعة من الشباب لتنمية قوتهم لعمل مساهمات في إدارة منظمات من خلال تأهيلهم بالمعرفة والمهارات، وأمَّا نموذج الحقوق المنتشر في اسكندنافيا فيركز على تغيير المنظمات لكى يستمعوا إلى إسهامات الشباب ويناقش تيبتسTibbitts عام 2002 ثلاث نماذج مختلفة لتعليم حقوق الإنسان التى تتنوع طبقاً للمجموعة المستهدفة:

1- نموذج القيم والوعى الذى يستهدف الوعى العام.

2- نموذج المسئولية والذى يستهدف وعى المهنيين للمسئوليات.

3- نموذج التغير الذى يستهدف تنمية قوة الفرد من خلال زيادة الوعى بحقوق الإنسان.

وعلى الرغم من وجود بيانات نظرية غير واضحة وبعض من الحزم التصورية الساعية لتنمية ممارسة المشاركة التى تعطينا استدلال لملامح التمكين وتنمية القوة والتى نفترضها على أساس نظرى، وعلى سبيل المثال فلقد قام كيربى وأخرون Kirby et al عام 2003 بتنفيذ بحث دراسات حالة عن المشاركة لعينة من المنظمات لتحليل كيف يشترك الطفل والشباب في صنع القرارات، ويرى أن الدروس الإيجابية يمكن أن يتم إدراجها من خبرات مجموعة من مبادرات تنمية المشاركة. ويكتب باستور Pasteur عام 2001 عن التنمية الاجتماعية في الدول النامية، لكن كثير من الفرص عن تغيير ثقافة المنظمات لتعزيز المشاركة تبدو في الدول المتقدمة.

ويمكن أن نقوم بذكر أربعة نتائج من الفحص والتلخيص لنظريات التمكين من أجل تنمية القوة ومداخل الممارسة:

1- ليس هناك اتفاق عام على المفاهيم والنماذج والمدخل المناسبة لتنمية القوة والمداخل في مجموعة معينة، والنمو المستمر في التنوع لنظريات ونماذج تنمية القوة تعكس نقص التعريف الفردى للمفهوم والتوافق العام والمدخل المحدد للممارسة.

2- يوجد تجانس ضعيف لتنوع نظريات تنمية القوة والممارسات عبر الخدمات البشرية وبشكل خاص الصحة والرعاية الاجتماعية.

3- هناك اتفاق عام في الأدب بأن تنمية القوة تعتبر جيدة وأن الناس استفادوا منها كثيراً ومن نتائجه، فنحن لا نحتاج إلى طرح سؤال تنمية القوة إلى ماذا؟ ومع ذلك فالجماعات المهمة من الناس تتضمن الموظفين في الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية ولم يظهر أى دافع لإدخار قوتهم عن متلقى الخدمة أو مستخدميها.

4- وفي المستوى النموذجى للمشاركة وتنمية القوى للأفراد والمجموعات على نظام الخدمة الاجتماعية يوجد هناك حماساً كبيراً للطرق وقوائم المراجعة والإجراءات والتسلسلات التى نأملها والتى سيتبعها أتوماتيكياً زيادة تنمية القوة والمشاركة من خلال متلقى الخدمة ومستخدميها.

نماذج التمكين:

نموذج word- mullanar

خدمة الجماعة بالتوجيه الذاتى:

يعرض هذا النموذج رؤية واضحة لنظرية التمكين، تُركّز على خدمة الجماعة، كذلك يُقدِّم هذا النموذج أشكالاً متعدِّدة للعمل الاجتماعى، ورأى الباحثان أن هذا النموذج الخاص بالتمكين يجب أن يُدار من خلال التوجيه الذاتى.

وأن هدف التمكين في هذا النموذج هو كيفية مواجهة مواطن القوة ويرى الباحثان أن هذا النموذج أقوى وأسهل في التطبيق وأكثر تأثيراً في النموذج الراديكالى.

ويمكن الاستفادة من التحليل الخاص بهذا النموذج في دراسة المواقف وإجراءات العمل الخاص بالتوجيه الذاتى.

ويحوى هذا النموذج خمس مراحل وهى:

1ـ**تخطيط مبدئي**: هدف اكتشاف مدى التوافق بين فريق العمل والاتفـاق حـول المبادئ الخاصة بالتمكين.

2ـ**مرحلة الانطلاق**: في هذه المرحلة يوجد ما يُسمى بالتخطيط المفتوح ويتم الربط بين مستخدمى النموذج والخطط الموضوعة.

3-**إعداد (تهيئة) الجماعة للعمل**: مساعدة الجماعة على اكتشاف نوعية القـضايا المراد مواجهتها وكيفيَّة إحداث التغيير المطلوب.

4-**بدء العمل**: تشمل هذه المرحلة تنفيذ أفراد الجماعة للخطط الموضوعة.

5-**الانتهاء – يقصد بها**: أن يعمل الأخصائى الاجتماعى على مراجعة وتقييم نتـائج العمل وتحديد أو التعرُّف على نقاط الاتصال بين القضايا المتكررة والإجـراءات المكملة والمطلوب اتخاذها لحل هذه القضايا.

وتستمر هذه العملية طوال حياة الجماعة.

ويُفضَّل هنا العمل الجماعى التعاونى ذلك لتوافر الخبرات المُتعددة بـين أعـضاء الفريق، والدعم المؤثر لخط سير العمل، كذلك فإن هناك حاجـة ماسـة إلى الـرأى الاستشارى من آن لآخر لدفع وحث الأخصائيين ومساعدتهم على مواصلة العمل.

وفي ظل هذا النموذج توجد خمسة مبادئ هامة تحكم عمله وهى:

1- معظم الأفراد يمتلكون مهارات وقدرات وإدراك بشكل ما أو بـآخر (يجـب أن تتفهَّم تلك الحقيقة).

2- للأفراد الحق في أن يصل صوقم إلى المسئولين، كما أن لهـم الحـق في أحكـام سيطرقم على حياقم، ولهم الحق أيضاً في اختيار المشاركة أو رفضها، وفي التعرف على القضايا التى قمهم وفي كيفية العمل على حلها.

3- من الأفضل أن يعمل الأفراد جماعياً حيث أن هذا الأسلوب أقوى في التأثير، لـذا ينبغى أن نتبنى الممارسة على هذا الأسلوب.

4- مشكلات الناس غالباً ما تعكس قضايا الاضـطهاد أو الـسياسة أو الاقتـصاد بالإضافة إلى قضايا القوة وعدم التكافؤ الشخصى.

5- الممارسة تتطلّب تقديم تسهيلات لا يترتّب عليها مواجهة أو تحـدى الاضـطهاد (سبب المشكلة).

لذا يجب على الأخصائى هنا أن يُدرك ويتعرّف على (يعمـل مـع) الجماعـات الموجودة وقضاياهم، التأكد من مدى اشتراك أعضاء الجماعة مع أسـلوب التوجيـه الذاتى وحصر الأهداف المطلوب تحقيقها، لا يجب على الأخصائى أن يختـار أعـضاء بعينهم ليتعامل معهم، بل عليه أن يوجه دعوات عامة لكافة الأعضاء في الجماعة وبناءًا على الموجود يتم التعامل معه.

بالنسبة لمرحلة الإعداد للعمل يجب على الأخصائى أن يُسهّل مشاركة الأعضاء في التعرف على نوعية المشكلات الموجودة، يتطلب هذا في بعض الأحيان من الأخـصائى أن يُحفز الأعضاء ذهنياً، واستخدام معارض الصور والأفلام الوثائقية أو التـسجيلية التى تعزز استجابتهم لأى قضايا مُثارة.

ويتطلب ذلك إدماج المشاركين في المراحل الفرعية التالية:

1- الوصف... ما الذى يحدث ذلك؟

2- التحليل ...لماذا يحدث ذلك؟

3- ارتباط ذلك بالمشكلة ... ما هى المشاكل المترتبة على ذلك؟

4- أسباب المشكلة ... أثار أو نتائج تلك المشكلات؟

5- تخطيط العمل ... ما الذى يمكن علينا فعله لمواجهة هذه المشكلة أ.

ويعمل الأخصائيون –غالبا– على مساعدة المشاركين في إيجاد الطريقة التى تحقـق عملية التغذية بالمعلومات Feeding بحيث تتحرك الجماعة في هذه الحالة علـى شـكل دائرة عبارة عن إجراءات عمل، مجموعة نتائج ، تعزيز المعلومات ثم إعادة الدائرة مرة أخرى.

يلى ذلك المرحلة الخاصة بكيفية تنفيذ تلك إجراءات:

تتلخص تلك المرحلة في تجزئة عناصر المشكلة إلى مكوناها الأساسـية ويـستطيع الأعضاء هنا العمل سوياً بحيث يعمل كل عضو أو مجموعة من الأعضاء مع جزء مـن القضية والمشكلة، يمكن استخدام ما يُسمّى بتحليل القوة – المجال Field Analysis بما يسمح للأفراد بتقييم الضغوط المختلفة الواقعة مع أجزاء القضية (المشكلة).

تتطلّب تلك المرحلة أيضاً، حشد الجهود والحملات، ووضع الأنساق التمويلية ومثل المرافعة وتحديد أى قوى مؤثرة أخرى.

في هذه المرحلة أيضاً يجب عمل رابطة وإنشاء روابط بين مختلف الوكالات والمؤسسات (وإجراء اتصالات بين مختلف تلك المؤسسات).

وعلى الأخصائى أن يُقدِّم النصح الجيد للجماعات للإجابة عن الأسئلة (خاصة التى تبدأ بعلامة استفهام لماذا، ويمكن للأخصائى أيضاً أن يستعين بكافة الفنون الموجودة بالمجتمع (الأدوات الفنية، ذات الصوت المسموع في المجتمع واستخدامها بطريقة مُؤثرة وفعَّالة) لذا يترتب على هذه المرحلة أن يتمكن المشاركون من تحديد قضاياهم بدقة والتعرف على كل أبعادها.

في المرحلة الأخيرة .... الانتهاء:

يعمل الأخصائى على مساعدة الجماعة على كيفية العمل، وتحدى الأساليب الاضطهادية المفروضة عليهم (يرفع الأخصائى يده عن أعضاء الجماعة ويُخفف من التسهيلات المقدمة لهم).

ويفترض أن يكون أفراد الجماعة هنا على درجة عالية من الثقة بالنفس خاصة عند العمل مع وسائل الأعلام العامة، كما يتمكن أى عضو من الجماعة من الوصول بسهولة إلى المعلومات التى يريدها، بخلاف أنه يستطيع في هذه المرحلة أن يُقيم من أداؤه أو أنشطته التى قام بها (يستطيع أيضاً أن يُقيم مساهمات الأخصائى ذاته).

نظرية التعلم بدون مساعدة:

اقترح Barbar 1986 نظرية جديدة تعتمد على التعلم بعدم المساعدة ويمكن استخدام هذه النظرية داخل الخدمة الاجتماعية بطريقة مفيدة، وترتبط أفكار هذه النظرية أساساً ببعض البحوث المُتعلّقة بدعم حركات التمكين، تعتمد فكرة هذه النظرية على التجريب (التجربة) مع الحيوانات وتطبيقها بعد ذلك على الإنسان.

ماذا إذا امتلك الفرد خبرات هامة ثم لا يستفيد من هذه التجارب والخبرات بعد ذلك، غالباً يتوقع الفرد (الجماعة) ردود الأفعال عمَّا يحدث ثم يكتفى بهذا بدون نتائج مفيدة تخدمه أن قدرة الفرد هنا على التعلم المفيد (السلوك) يفقد معناه لذا فالفرد الذى يفتقد الدافعية غالباً ما يُصبح شخص قلق مضطرب ومحبط، محدود التفكير لأبعد حد.

هذه الرؤية والنظرية عموما تؤيد أفكار Solomon عن افتقار القوة لبعض الأفراد (أو الجماعات) في المجتمع.

لذا فالاستجابة لمثل هذه النوعية تتمثّل في نظرية Darler 1986 (الأثراء البيئـــى) بمنح هؤلاء الأفراد خبرات المواقف التى تُمكنهم من أحكام الرقابة والسيطرة وإنجـــاز أفضل نتائج ممكنة.

نماذج التمكين بالمنظمات:

لبلوغ أو الاقتراب من التمكين تحتاج كل منظمة أن تـــتفهم الـــتمكين، وفقـــاً لظروفها ومحيط البيئة الداخلية والخارجية، وتُظهر مراجعة للأدبيات أمثلـــة لمختلـــف نماذج التمكين والتى يمكن أن تساعد على تحليل وفهم مفهوم التمكين وسوف يعرض الكاتب أهم النماذج التى تُفسر التمكين في المنظمات ومنها:

1ـ نموذج (1988) Conger and Kanungo:

عرَّف Conger and Kanungo التمكين كمفهوم تحفيزى للفاعلية الذاتية وتـــبنى الكاتبان نموذج التحفيز الفردى للتمكين حيث تم تعريف التمكين "كعمليـــة لتعزيـــز الشعور بالفعالية الذاتية للعاملين من خلال التعرف على الظروف التى تُعزز الـــشعور بالضعف والعمل على إزالتها والتغلب عليها بواسطة الممارسات التنظيميـــة الرسميـــة والوسائل الغير رسمية التى تتمد على تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتيـــة"، واقتـــرح الكاتبان أن التمكين مماثل لمفهوم القوة حيث يمكن النظر له من زاويتين:

أولا: يمكن النظر للتمكين كمركب اتصالى – فالتمكين يدل ضمنا على تفـــويض القوة.

ثانياً: ويمكن النظر للتمكين أيضاً كمركب تحفزيي فالتمكين، يدل ضـــمناً وبكـــل بساطة على أكثر من معنى، المشاركة في القوة أو السلطة، ويظهـــر ذلـــك جليّـــا في التعريف الذى تبناه الكاتبان، ولتقرير مستوى التمكين في أى منظمة، حدَّد Conger and Kanungo خمس مراحل لعملية التمكين، وتتضمن:

المرحلة الأولى:

تشخيص الظروف داخل المنظمة التى تُسبب في الـــشعور بفقـــدان القـــوة بـــين العاملين، ويمكن تصنيف هذه العناصر إلى عوامـــل تنظيميـــة كـــالتغيرات التنظيميـــة

الرئيسية، المناخ البيروقراطى، الضغوط التنافسية، ضعف نظام الاتصالات، والمركزية العالية في توزيع للموارد، أما عناصر أسلوب الأشراف ونظام المكافأت فتشمل التسلط، السلبية، التحديد الاحتياطى للمكافأت، ضعف قيم التحفيز، وغياب الإبداع، وتشمل عناصر تصميم العمل غياب وضوح الدور، ضعف أو غياب التدريب والدعم الفنى، نقص السلطة المناسبة، عدم التحديد المناسب للموارد، الأهداف الغير واقعية، محدودية الاتصال بين القيادات الإدارية والعاملين، الروتين الشديد في العمل، وضعف التنوع في العمل Conger and Kanungo 1988.

كما أن الحاجة لتبنى التمكين تكون ضرورية عندما يشعر العاملين بضعفهم وعجزهم داخل التنظيم، ولهذا لابد أن تعمل الإدارة على التقصى والتعرف على الأسباب التى أدت إلى ذلك الشعور، وعندما يتم التعرف على تلك الظروف يمكن للمنظمة أن تتبنى إستراتيجية للتمكين لإزالة تلك الظروف.

المرحلة الثانية:

استخدام أساليب إدارية مثل الإدارة بالمشاركة ومتطلباته كتحديد الهدف، إثراء الوظيفة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، ويجب أن يكون الهدف من استخدام تلك الإستراتيجيات ليس فقط لإزالة الظروف والعوامل الخارجية المسببة لشعور العاملين بفقدان القوة ولكن يجب استخدامها أيضاً وبشكل رئيس في تزويد المرؤوسين بمعلومات عن فعاليتهم الذاتية.

المرحلة الثالثة:

تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية للعاملين وذلك باستخدام أربع مصادر: المكاسب الغير فعالة، التجارب المنجزة، الإقناع اللفظى، والاستثارة العاطفية.

المرحلة الرابعة:

ونتيجة لاستقبال المرؤوسين لتلك المعلومات سيشعر المرؤوسين بالتمكين من خلال الزيادة في الجهد المبذول وتوقعات الأداء، والاعتقاد بالفعالية الذاتية.

المرحلة الخامسة:

التغيير في السلوك من خلال إصرار ومبادأة المرؤوسين لإنجاز الأهداف المهمة المعطاة.

واختصارًا يرى الكاتبان التمكين "العملية التى من خلالها يعتقد الفرد أن فاعليته الذاتية تتحسن" أن تمكن تعنى أن تسعى على تقوية اعتقاد الفرد بفاعليته الذاتية أو تعمل على أضعاف أو التقليل من اعتقاد الفرد بفقدان للقوة Conger and 1988Kanungo.

2ـ نموذج Thomas and Velthouse (1990)

قام Thomas and Velthouse بإكمال العمل الذى أنجزه Conger and Kanungo فبنى نموذج التمكين الإدراكى Cognitive وعرفا التمكين كزيادة في تحفيز المهام الداخلية والتى "تتضمن الظروف العامة للفرد التى تعود بصفة مباشرة للمهمة التى يقوم بها والتى بدورها تنتج الرضا والتحفيز"، وأشارا إلى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات، ويتضمن نظام المعتقدات النظرة للعالم الخارجى، ومفهوم الذات الذى يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف ومنهجيات التمكين التى تطبق في المنظمة، وحدَّد الكاتبان أربع أبعاد نفسية للتمكين حيث شعرا أنها تُمثل أساساً لتمكين العاملين.

1ـ التأثير الحسى أو الإدراكى Sense of Impact:

ويُقصد بالتأثير الحسى "الدرجة التى ينظر للسلوك على أنه يمكن أن تعمل اختلافاً فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المُهمة التى بدورها تُحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد"، ويقيم التأثير بالاعتقاد بأن الفرد يمكن أن يُؤثر في عمل الآخرين وكذلك القرارات التى يمكن أن تُتخذ على كل المستويات.

2ـ الكفاية Competence:

ويقصد بها إلى أى درجة يمكن للفرد أداء تلك الأنشطة بمهارة عالية عندما يقوم بالمحاولة، فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التى يقومون بها، ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤدوا تلك المهام بإتقان إن هم بذلوا جهدا فالكفاية شعور الفرد بالإنجاز عند ادائه أنشطة المهام التى اختارها بمهارة، والشعور بالكفاية يتضمن الإحساس بأداء المهام بشكل جيد، والجودة في أداء المهام.

3ـ إعطاء معنى العمل Meaningfulness:

"تهتم بقيم الهدف أو المهام التى يتم الحكم عليها من خلال معايير أو افكار الفرد"، ويشمل إعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل ومعتقدات الفرد، كاعتقاد

الفرد مثلاً أن المهام التى يقوم بها ذات قيمة، فإعطاء معنى للعمل تعنى أن يشعر الفرد بالفرصة بممارسته مهام لأغراض نبيلة، فالشعور بالمعنى للعمل يُمثل إحساساً أن الفرد في طريق يستحق جهده ووقته،وأنه يؤدى رسالة ذات قيمة.

4- الاختيار Choice من المسئولية المُسبِّبة لتصرفات الفرد:

أن يشعر الفرد بالفرصة في اختيار المهام ذات المعنى له وأدائها بطريقة تبدو ملائمة،وهذا الشعور بالاختيار يُوفر شعوراً أن الفرد حراً في اختياره، والإحساس بأنه قادراً على استخدام حكمة الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التى يقوم بها.

تنمية أطر العمل للتمكين فى الخدمة الاجتماعية:

نسعى إلى إطار العمل الذى يعتمد على تنوع وجهات نظر الخدمة الاجتماعية ولكن ليس هناك اتفاق عام عليه، والحقيقة أن الطبيعة في التنوع في العديد من المجتمعات المختلفة غير متكافئة والتى تترك بعض الناس يكافحوا ويعانوا من الفقر ومعرضة للهجوم ومستبعدة، والمدخل الهيكلي للخدمة الاجتماعية يعمل على هذا الجانب، ويعرض التاريخ ملامح عن الجماعات التى راعت الصحة العقلية للناس وتحركات الناشطين لرعاية العاجزين ومجموعات مستخدمى الخدمة ومتلقى الخدمة دليل للنزاعات الأساسية لوجهات النظر بين الذين يتلقوا ويستقبلوا الخدمة، وبيرسفورد وروفت Beresdoand Croft قاموا بتوضيح حقيقة أن المهنيين مستخدمى الخدمة والذين لديهم تصورات مختلفة وخبرات ويساهموا في كل من المناقشات المتباينة للمستخدمين والممارسين وطبيعة الخدمة الاجتماعية.

المساهمات الهيكلية لمدخل الخدمة الاجتماعية في التمكين:

يعرض "كير Carr" وجهة نظره الأدبية التى تختتم بأن الحواجز الهيكلية تستبعد الناس من المستويات المهمة للمشاركة وتنمية القوة في منظمات الخدمة الاجتماعية وخدمات الرعاية الاجتماعية، وأىّ استراتيجية لعمل طريق في هذا الموقف تعتمد على هذه الحواجز الهيكلية.

ولقد كان مدخل "جالى وود كارول تولىGslewood and Caroltully " لديه جذور في وجهة النظر البنائية للخدمة الاجتماعية وهناك ثلاث ملامح خاصة تساهم في التمكين وتنمية القوة:

1- فهو يتبنى التراع الذى على أساس وجهة نظر المجتمع والذى يفترض أن المجتمع يتم تمزيقه ليس فقط بسبب التنوع والاختلافات، لكن سبب الانقسامات التى على أساس عدم التساوى للقوة والثروة والفرصة والإنجازات، وهناك ثلاث مجالات للفرد حيث الانقسامات وعدم التساوى يتم تصحيحها، لكن على المجمل فالعمليات الاجتماعية يتم تمزيقها من خلال المنافسة والتراع بين الناس بدلا من التوافق والاتفاق، وفضلاً عن النظريات التى تتناول الخدمة الاجتماعية وممارسة عملها في مجالين: الأنظمة ووجهات النظر الوظيفية والتى تفترض الاتفاق الأساسى بين الناس المختلفين، وهذا لا يعنى أن الناس تختلف بشكل كبير لكن الافتراض بهذه الاختلافات التى تكون أقل من مجالات الاتفاق، وعلى الجانب الأخر فوجهات النظر التراعية تفترض أن هناك مجالات للاتفاق لكن على المُجمَّل التراعات تكون أكثر أهمية.

2- هناك قوى أساسية والتى تعنى أنها تسعى لبناء قدرة الفرد لتحمل القوة.

3- وأن لديها جذور في النظرية البنائية الاجتماعية للخدمة الاجتماعية وهذا يفترض أن الوقائع التى تستمر حولنا تتضمن الهياكل الاجتماعية والتى يتم بناءها اجتماعياً.

استيعاب وجهة النظر الاجتماعية البنائية:

أصبحت فكرة البناء الاجتماعى معروفة بشكل كبير في العلوم الاجتماعية من منتصف ستينيات القرن العشرين من خلال كتابات بيرجير ولوكمان Berger and Luckman وطبقا لوجهة النظر الاجتماعية البنائية فالمفاهيم الاجتماعية والبناءات الاجتماعية مثل منظمات الخدمة الاجتماعية والمنشأت السكنية من خلال طرق إدارة وتوصيل الخدمات ومداخل وطرق الخدمة الاجتماعية المختلفة، وهذا يبدوا من الصعب استيعابه.

وعليه فأن البناءات الاجتماعية تعمل في سياقات اجتماعية، حيث أن بعض البناءات تكون مُسيطرة، وفي المنشآت السكنية الخاصة على سبيل المثال فالأشخاص كبار السن عديمى القوة قد يفشلوا لتأكيد بنائهم للمنشآت كمترل، والمدير الغير متعاطف قد يفرض وجهة نظره بأن المنشأة موجودة كمكان للحالات التى تحوَّل من قبل زملائه، ويشغل الجماعتين نفس الحيز لكن بناءاتهم تقام بشكل أساسى في التراع مع بعضهم البعض، وبالتالى فنظريات التمكين وتنمية القوة تحتاج إلى أن تكون انعكاسية وضرورة الاستجابة للواقع العملى.

فنلاحظ مثلاً في فصل سابق أن جذور تنمية القوة تكمن في التقاليد للمساعدة الذاتية والمساعدة التبادلية في زيادة للوعى لم يسبق لها مثيل وثقافة الاحتجاج لستينات القرن العشرين، ولكن سمة التمكين في الخدمة الاجتماعية يمثل تغيير نموذجى - ثورة - بدلاً من التغير التدريجى - التطوير، وهذا يمكن أن يتحقق من خلال تطوير مُعقد لنماذج التمكين في المناقشات المضادة للاضطهاد، وهذا يدعونا إلى إعادة تفسير أدبيات الخدمة الاجتماعية كليًا من خلال مفهوم التمكين وتنمية القوة، تعرض مدخلاً جديداً للنماذج بدلاً من تعديل الموجود وهذا يتضمن ما أُطلق عليه كوهن بمصطلح التغيير النموذجى، ونعنى من خلال التحول النموذجى وصف الإبداعات التى تُحدِّد المشاكل الشرعية والطرق التجريبية لمجال البحث للأجيال التالية للممارسين، وهذا يتحقق من خلال أن لديهم عاملين أساسين، ومن وجهة نظر الكاتب فإن القوة على الرَّغم من بعض الانتقادات في العلوم الطبيعية فنقول أن الضعف في نظرية كوهن عن كيف يحدث التغيير في مجال معين وأن الحاجة إلى التحول النموذجى لا تكون بناء على جزء خاص جديد من البحث التجريبى.

كما أن تطوير نموذج التمكين والعمل على تطبيقه في العديد من المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية يعتبر عمليات تحدث معاً، فهى تتزامن مع أهمية النمو بمختلف دول العالم لزيادة التنمية والمشاركة للعملاء ومستخدمى الخدمة أو متلقى الخدمة في الخدمات الصحية والاجتماعية، وهذا يرجع إلى تبنيهم للعلاج كجزء من أجندة تحديث الخدمات الاجتماعية.

وأثناء ستينيات وسبعينات القرن العشرين فإن نموذج العلاج يُسيطر على الخدمة الاجتماعية وكلمة علاج في بعض الأحيان لا تعنى تطبيق المصطلح الطبى للتشخيص والوصف، وبالابتعاد عن هذا المعنى لنموذج العلاج فالافتراضات تتسع وأن المهنيين يعرفوا بشكل أفضل كيف يفيدوا الناس، ومن الصعب أن نُحدد لماذا (كما رأينا في الفصل الأول أن فكرة المساعدة الذاتية تتناقص بشكل طبيعى) ولكن أثناء سبعينات وثمانينات القرن العشرين، فالمساعدة الذاتية والمبادرات التى يقودها المستخدم تُحظى بقاعدة أساسية، وفي منتصف تسعينات القرن العشرين، فنموذج التمكين حُظى بقاعدة أساسية (أن الخدمة الاجتماعية الفعَّالة تعتبر منتج الخدمة بدلاً من الناس.

ويمكن أن نقول أن الخدمة الاجتماعية من ستينات القرن العشرين فصاعداً تشترك بشكل كبير مع معالجة العملاء بينما من أواخر ثمانينات القرن العشرين فصاعدا فهى تشترك بشكل كبير مع تنمية قوة مستخدمى الخدمة، وهذا المجال يمنع الاستكشاف

العميق للآثار المترتبة على التغير، وجذور النظريات والممارسات في العنصر النسائى والنشاط الاجتماعى والخدمة المجتمعية والسياسات العنصرية – التى تركز على تنمية القوة للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات– التى تُحظى بأساس منذ سبعينات وثمانينات القرن العشرين وحتى بداية تسعينات القرن، وحقيقة أن المعلقين قد لا يتفقوا فيما يتعلّق بالتخطيط لهذه التغيرات واشتراك كل التفاصيل في ذلك، ولا يجب غموض الوضع الأساسى بين نموذج معالجة العملاء ونموذج تنمية قوة مستخدمى الخدمة.

الطرق المختلفة لربط التمكين مع التنمية العملية:

قد يتم ربط التمكين وتنمية القوة بطرق مختلفة للتنمية العملية وليس منهم ما يتم استبعاده بشكل متبادل ولكن لديهم سمات مميزة تساعد على استمرارية المشاركة كعملية للممارسة العكسية كرابط للأنشطة، وكعملية تحدث في عدد من الأبعاد والمستويات والمجموعات، وكعملية تشترك بعدد من الطرق للمشاركة، أو كعملية للاشتراك في السياسات، وكعملية عقلانية لزيادة الوعى، أو كوسيلة عامة للممارسة ضد الاضطهاد وسنشير إلى هذه السمات الرئيسية أدناه.

التمكين كسلّم Ladder:

يُميز أرنستين Arnstein العلاقات المختلفة بين الأخصائيين وأعضاء المجتمع من خلال الرجوع إلى صور الهرم الاجتماعى "السُلّم" مع التحكم الأكبر أو التلاعب في أقل المراتب والتحرك نحو المشاركة الكاملة في أكبر مرتبة، ولو أن مفهوم التمكين وتنمية القوة قد قامت بنقلها في أواخر ستينات القرن العشرين، ومن ثم فإن ارنستين قد أدرك هذا النوع من المشاركة الوطنية بشرط درجة تنمية القوة أو انتزاع القوة المجسدة في كل المواقف، وبشكل ضمنى فصورة "السُلّم" تنقل تحكيم القيم عن المواقف الأعلى المفضلة.

ويتعلّق هارت وارنستين Hart and Arnstein بصورة السلم لمشاركة الأطفال،وهو تصور ثمان حلقات والعرض الأعلى للمشاركة الأكبر والثلاثة الأقل لا يمثلوا المشاركة،ويوضح (الجدول 2.3):

- الحلقة 8: المشاركة في صنع القرار بين الشباب والبالغين.
- الحلقة 7 : البدء بالقيام النشاط ويقوده الشباب.
- الحلقة 6: البدء بالقيام بالنشاط من قبل البالغين ومشاركة القرارات مع الشباب.
- الحلقة 5: استشارة البالغين وتبليغ الشباب.
- الحلقة 4: تخصيص ابالغين للشباب للقيام بدور مُحدد وتبليغهم عن كيفية اشتراكهم.

- الحلقة 3: الرمزية– يقول الشباب رأيهم وأقوالهم ولكن في حقيقة الأمر أن لديهم قوة قليلة لمشاركتهم.
- الحلقة2: التزيين – يتم استخدام الشباب بشكل غير مباشر لقيام بمشروع أو حملة.
- الحلقة 1: الخداع– الخداع البالغين في استخدام الشباب لقيام بالنشاط.

وهذه التقسيمات مثيرة للجدل فهى تعتبر تصوريَّة ومُميَّزة من وجهة نظرهم،وعلى سبيل المثال فان هارت فقد الحلقة (3) كعدم مشاركة ولكن في الحقيقة وصفة يسمح بأن تحدث المشاركة من خلال التعريف وتحتوى على عنصر من المشاركة وأيضاً الحلقة (1) لا تكون أتباع مسلك الخيانة مع الشباب كمناورتهم بدون موافقتهم.

الجدول 3/2 المشاركة والتمكين قوة: السلالم والنماذج والمواقف (الجزء الأول)

ارنستين عام 1969 سلّم المشاركة	هارد عام 1992 سلّم المشاركة	روكا عام 1997 نموذج التمكين	ويلوكوس عام 1994 خمس مواقف (ليست هرمية)
الحلقة 8: سيطرة المواطن	الحلقة 8: المشاركة في صنع القرار بين الشباب والبالغين	المشاركة المجتمعية الحلقة5: تنمية القوة السياسية (التمكين السياسي)	الدعم المستقل لمصالح المجتمع
الحلقة 7: تفويض القوة	الحلقة 7: البدء بالقيام بالنشاط ويقوده الشباب	الحلقة 4: تنمية القوة السياسية والاجتماعية	العمل معاً
الحلقة 6: المشاركة	الحلقة 6: البدء بالقيام بالنشاط من قبل البالغين ومشاركة القرارات مع الشباب	الحلقة 3: تنمية القوة المتوسطة	تقرير الأمور معاً
درجات الرمزية الحلقة5:	الحلقة 5: استشارة البالغين وتبليغ الشباب	الحلقة 2: تنمية قوة الأفراد (التمكين الجماعي	الاستشارة
الحلقة 4: الاستشارة	الحلقة 4: تخصيص البالغين للشباب للقيام بدور محدد وتبليغهم عن كيفية اشتراكهم		
الحلقة 3: التبليغ عدم المشاركة	الحلقة 3: الرمزية – يقول الشباب رأيهم وأقوالهم ولكن في حقيقة الأمر أن لديهم قوة قليلة لمشاركتهم		إعطاء المعلومات
الحلقة 2: العلاج	الحلقة 2: التزيين – يتم استخدام الشباب بشكل غير مباشر لقيام بمشروع أو حملة	الحلقة 1: تنمية القوة للأفراد (التمكين الفردى)	
الحلقة 1: الخداع	الحلقة 1: الخداع – الخداع البالغين في استخدام الشباب للقيام بالنشاط	اشتراك الأفراد	

ويُقلل روكا عدد الحلقات في السُلّم إلى خمس ويجعلهم يستمروا بين المشاركة

الاجتماعية والمشاركة الفردية، ففى مشاركة المجتمع، الفرد يلعب دور سياسى حيث في مستوى المشاركة يتم تنمية قوة الفرد بدون الرجوع إلى ظروف الآخرين. وويلكس يتبنى سُلّم ارنستين لكن يُقلّل عدد الحلقات على ما يدعوا إليه بخمس مواقف:إعطاء المعلومات والاستشارة وتقرير المواقف معاً، والقيام بالحدث معاً والدعم المستقل للمصالح المجتمعية (الجدول 2.3)، ويعتبر رأيه في عدم ترتيبهم بشكل هرمى بالأفضلية حيث أن كل منهم مناسب في مواقف مختلفة.

الجدول 3/3 المشاركة وتنمية القوة: السلالم والنماذج والمواقف (الجزء الثانى)

المشاركة المتزايدة والسيطرة المتزايدة من قبل المواطنين ↕	كونور عام 1988	ويدمان وفيميرز عام 1993	دورة دورسى وكولومبيا الجدول عن البيئة والاقتصاد (1994)
	السلالم المدنية	المشاركة العامة	استمرار المشاركة
	القرارات والموانع والمقاضاة والتوسط والتخطيط المشترك	في القرارات النهائية	السعى للحصول على موافقة عامة
		المشاركة العامة في تقييم المخاطر والتوصيات	السعى للنصيحة
		المشاركة العامة في تعريف المصالح ووضع الأجندات.	الاستشارة عن طريق الاستجابات
	الاستشارة	وأن الناس لديها الحق في الاعتراض.	تجميع المعلومات
	التغذية الراجعة	وأن الناس لديها الحق في الاحتفاظ برأيها.	تعليم وتثقيف الناس
	المعلومات	وأن الناس لديها الحق في أن تعرف	
	التعليم		

ويراجع كونر Connor سلم مشاركة المواطن (الجدول 3.3) ويُركّز على سُلّم مشاركة المواطنين التى يمكن أن تحل المنازعات وتُستخدَم لتعليم الناس لمنع حدوث المنازعات في المقام الأول وأيضاً يُحدِّد كونر عدد من الطرق لاشتراك أشكال مختلفة من المشاركة – مثل الاستشارة والتوسط– من خلال عدد من أعضاء الشعب.

ويُركز ويدمان وفيرميرز Wiedemann and Fermers على المستويات المختلفة لمشاركة الناس في إهدار إدارة صنع القرار واستخدامهم لتبليغ الناس بالمشاركة الأقل إلى مستوى أعلى للمشاركة في صنع القرار النهائى. وتركز دورة دورسى وكولومبيا Dorcey and Columbia جدول عن البيئة والاقتصاد (1994) على عملية التخطيط واقتراح الهرم المرن للمشاركة، وإدراك أن في بعض الظروف يوجد الكثير من

المشاركة في البداية، وهذا سيساعدنا في أن نعرف الأشكال المختلفة للمشاركة التى قد تكون متناسبة في الظروف المختلفة طبقاً للمهام والإعدادات.

ويقدم راجاني Rajani نموذج لمشاركة الطفل (الشكل 2.3) الذى يقترح أن الأربعة مكونات المختلفة تساهم في تنمية القوة والتمكين من خلال المشاركة وهى:

1- الوضع الجغرافى.

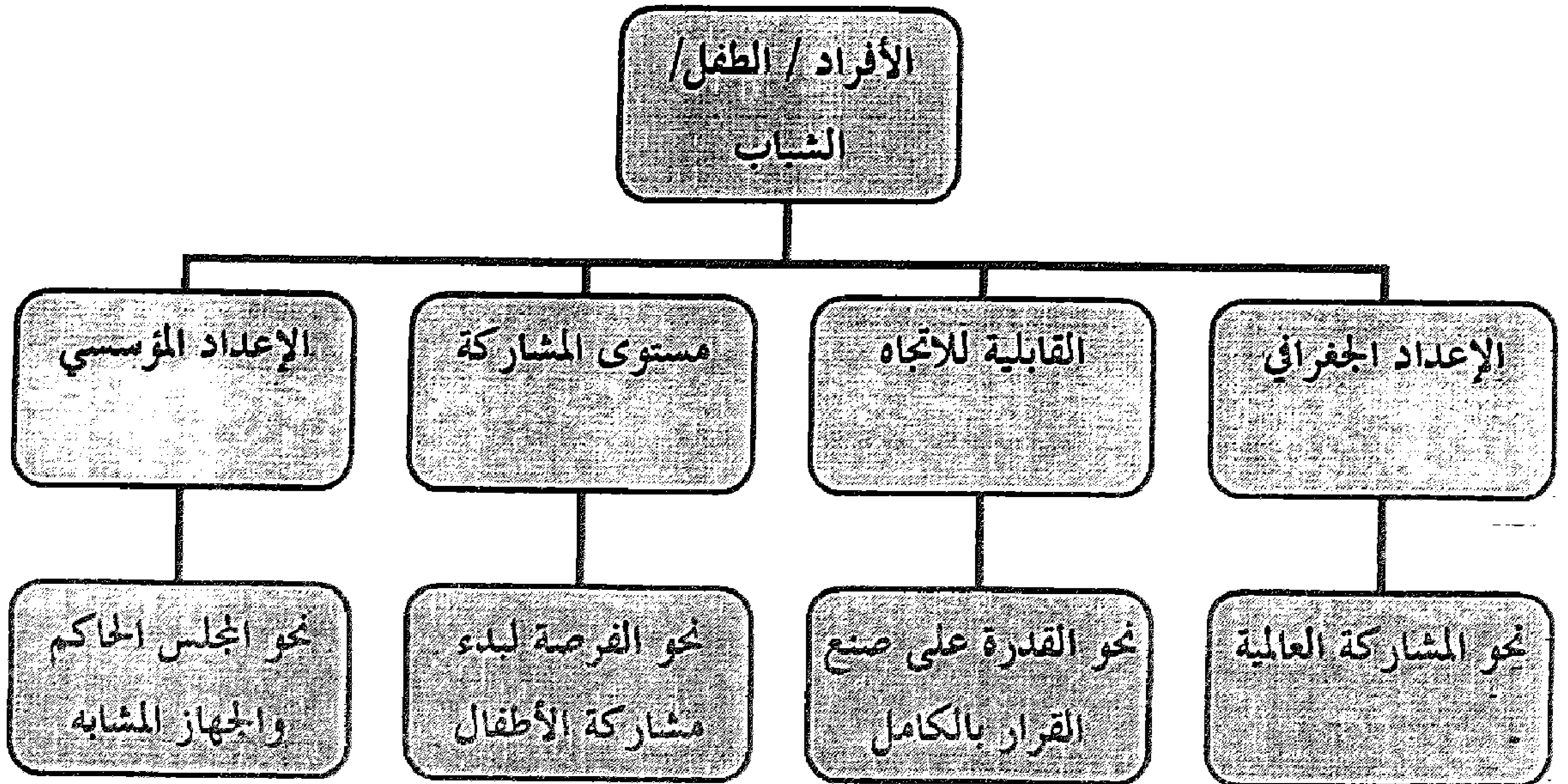
2- الهيكل التنظيمي.

3- الدور المؤدى من قبل الأشخاص.

4- مستوى المشاركة

وهذا يُمكنّنا من توضيح الظروف التى قد يشارك فيها الهيكل، لكن الأفراد قد يلعبوا دورًا سلبيًا وعدم تنمية قوة دورهم في حين الآخرين يشاركوا.

الشكل 3،2 المشاركة وتنمية القوة: السلالم والنماذج والمواقف (الجزء الثالث)



ويوضح شير Shier أن النموذج يرتبط بخمس مستويات للمشاركة من قبل الأطفال والشباب (الجدول 4/3) ويُركز على إعداد المدارس:

1- الاستماع إلى الطلبة.

2- دعم الطلاب.

3- أخذ وجهات نظر الطلاب في الاعتبار.

4- اشتراك الطلاب في صنع القرار.

5- مشاركة الطلاب في القوة وصنع القرار.

ويقدم شيير طرق لطرح تساؤلات للذين يشاركوا في هذه العملية للاستجابة التى ترتبط بالمستويات الخمس (الجدول (4،3).

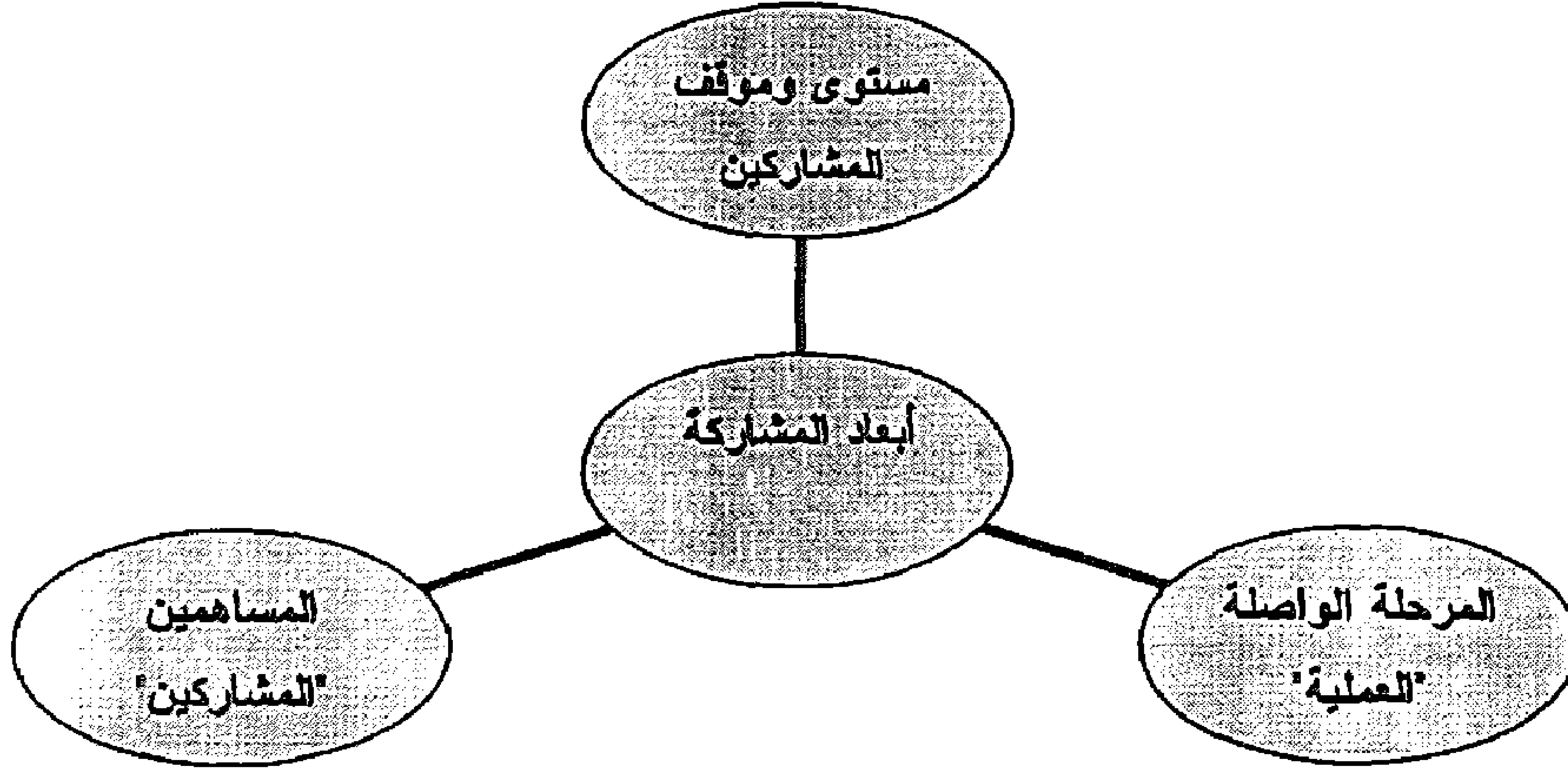
الجدول 3/ 4

المشاركة وتنمية القوة: السلالم والنماذج والمواقف (الجزء الرابع)

مستوى المشاركة	الأسئلة عن الطريق من المستوى 1 إلى المستوى 5
اتخاذ القوة والمسئولية لصنع القرارات	هل البالغين مستعدين لمشاركة القوى مع الشباب والأطفال؟
الاشتراك في عمليات صنع القرار	هل البالغين مستعدين للسماح للأطفال والشباب بالمشاركة في صنع القرار؟
أخذ الأراء في الاعتبار	هل البالغين مستعدين لأخذ أراء الشباب والأطفال في الاعتبار؟
تلقى الدعم في التعبير عن وجهات النظر	هل البالغين مستعدين لتقديم الدعم للشباب والأطفال في التعبير عن أرائهم؟
الاستماع إليهم	هل البالغين مستعدين للاستماع إلى الأطفال؟

ولدى بعض المعلقين وجهات نظر معينة على الأبعاد والعمليات للمشاركة والتمكين،ويعرض ويلكوكس Wilcox وجهة نظر مفيدة وبسيطة لذلك،ويقترح أن المشاركة تعتبر فكرة واحدة بثلاث أبعاد (الشكل 3.3): المستوى، وموقف المشاركين أو الأغراض، والمرحلة الواصلة أو العملية، مع الذين يساهموا أو الناس المشاركين، وطبقاً لويليكس فإن عملية التمكين من أجل المشاركة هى التلقين والإعداد والتنفيذ والاستمرارية.

الشكل 3.3 الثلاث أبعاد للمشاركة



الجدول (3 /5) مراحل المشاركة

المراحل	ما هي تفاصيل كل مرحلة؟
التلقين	إعداد أساس للمشاركة والاتفاق على القيم والمبادئ
الأعداد	وضع خطة وإستراتيجية لما قد حدث
التنفيذ	القيام بتنفيذ الأعمال
الاستمرارية	استعراض الأعمال وتأكيد استمراريتها

التمكين وتنمية القوة: زيادة الوعى من خلال عملية الحوار:

تُشير مساهمة فرير التى ذكرناها سابقاً بأنها تكمن في تقديم نموذج يمكن من خلاله ربط عملية زياد الوعى الظروف الفردية مع السياق الاجتماعى، ومن هنا تقديم طريق للتمكين وتنمية القوة في المجالات المختلفة والتركيز على الأفراد في المجتمع.

التمكين وتنمية القوة كوسيلة عامة لممارسة الإجراءات ضد الاضطهاد:

تصور النظريات النسائية وممارسى الخدمة الاجتماعية الهرم التدريجى لممارسة الإجراءات ضد الاضطهاد من ممارسة الأخصائيين النسائيين من خلال المنطقة المحددة للممارسات المضادة للنوع الاجتماعى، إلى المستوى العالمى لممارسة الإجراءات المضادة للاضطهاد، وتوضع تنمية القوة والتمكين في قمة الهرم وترتبط مع رأى تومبسون Thompsonبأن أحداث المساواة تساهم في عدم التميز وتعتبر وسيلة عالمية لتحقيق الحرية.

إطار العمل للتمكين وتنمية القوة في الممارسة:

لكى لا يكون التمكين رمزى فقط فهو يحتاج إلى أن نأخذ في الاعتبار بعدين هما:

1-يجب أن تكون كُلية وتحقق أنشطة في العديد من المجالات.

2-الامتداد للممارسة الفكرية، ويجب أن تكون نشاط فنى واشتراك الممارس كشخص كامل وممارستها بشكل تكاملى.

وبدون هذا المدخل الهام للممارسة وقيود المحتوى التى أشرنا إليها سابقاً في بداية هذا الفصل التى تجعل مصطلح التمكين وتنمية القوة مصطلح بلاغى بدون مادة في الممارسة، وفي هذا الكتاب فمصطلح التمكين في الممارسة يُشير إلى التفاعل المُستمر بين التفكير النقدى وممارسة التمكين وتنمية القوة، حيث أن الممارسة تكون في وحول تقييم التفكير:

ويعتمد إطار عمل وأراء جانيت بريس Janet Price التى ذكرناها في بداية هذا الفصل عن الحاجة إلى وضع نظرية لممارسة التمكين وتتضمن تنوع وجهات النظر والآراء التى تُساهم في تنمية حياتنا من خلال بناء عالمنا، وأن إطار عملنا للتمكين يجب أن يتجنب تقديم المفهوم كتقنية بعدية واحدة ومهارة بسيطة، وبالتناقض يجب أن تحتفل بعدم القدرة للتوفيق بين الاختلافات وبين الخطط المختلفة للنوع الاجتماعى وعدم القدرة على التوافق بين الحياة، ومن هنا يجب أن نُشجِّع الناس على مقاومة محاولات طرحهم جانباً أو تهميشهم.

مجالات التمكين:

لاحظنا أن العلاقة بين مجالات التمكين وتنمية القوة التى يتم تغطيتها في الخمس فصول القادمة لهذا الكتاب (تنمية القوة الذاتية ، التمكين الذاتى، والتمكين الفردى، والتمكين الجماعى، وتمكين المجتمعات والأنظمة السياسية، واستخدام مصطلح مجال يُقدم طريقة لاستدامة اللغة الهرمية للمستويات وتأكيد الحرية للتحرك من مجال واحد للآخر، أو لاحتلال واحد آخر مشابه، وهو يُوضِّح كيف أن مجالات ممارسة التمكين تُوضَّح في أربعة جوانب:

1- الربط: (يتم ربطهم معاً وتفاعلهم).

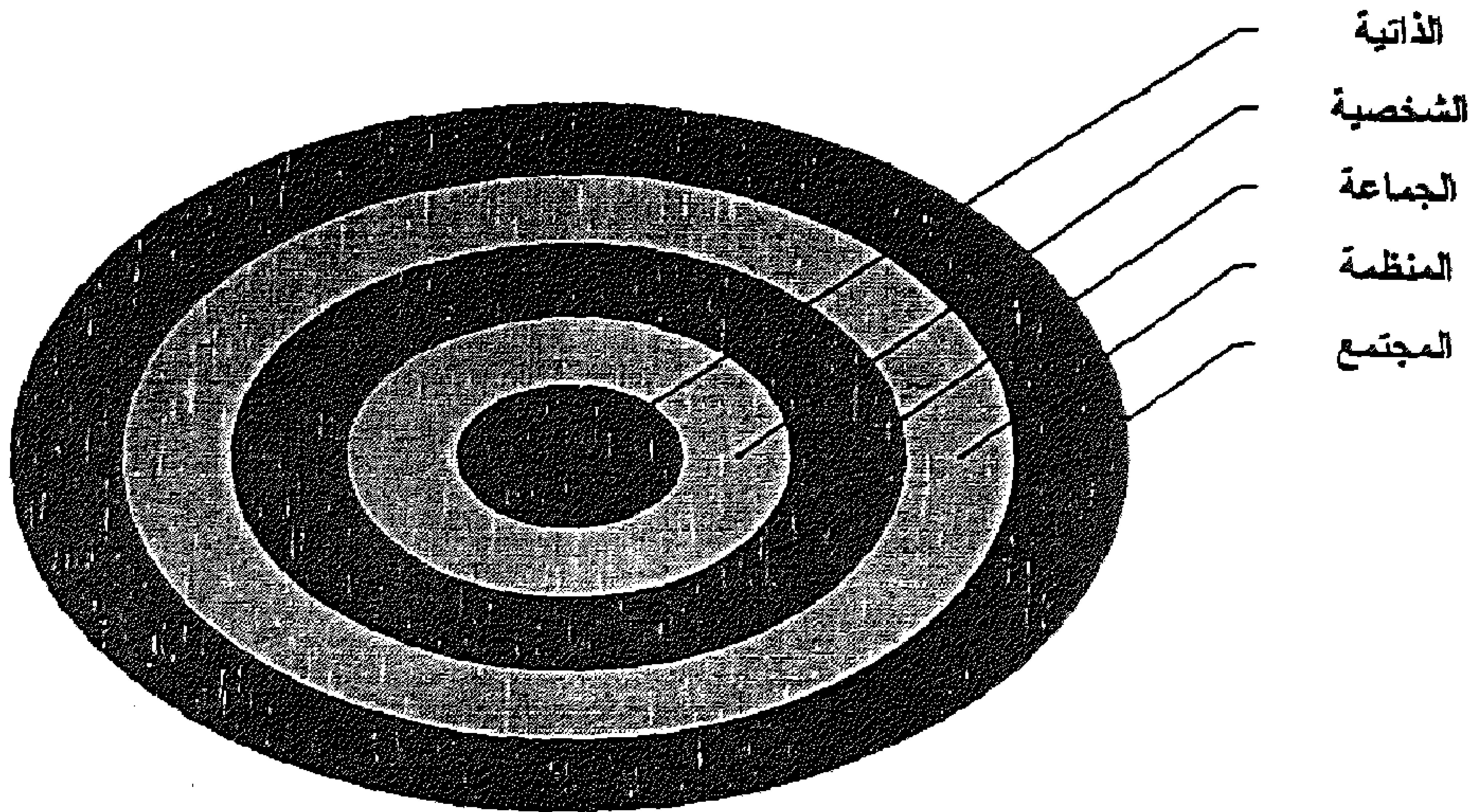
2- الشمولية: (بينهم وهم يغطوا المدى بالكامل لممارسة واشتراك الشخص بالكامل).

3- المساواة: (لا يتم تخصيصها إلى أيّ واحدة من هذه الأنواع الهرمية).

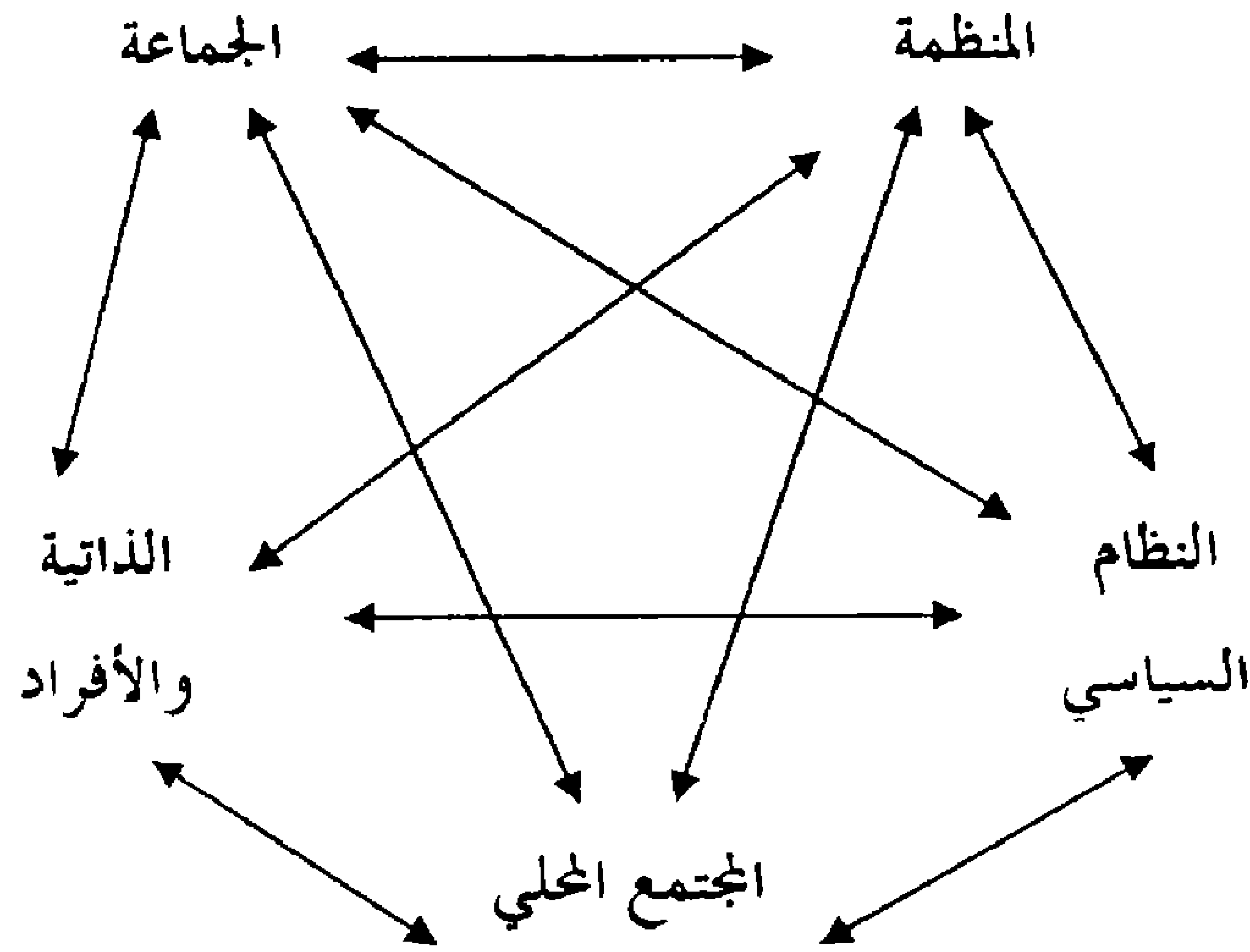
4- التوثيق: (المشاركة وتنمية القوة ليست فقط إجراءات فنية ولكن التفسيرات الحقيقية في الديمقراطية).

وتقدم النظريات وجهة النظر هذه لربط المجالات وعدم ترتيبها بشكل هرمي ليتم تقديمها في مجال التنمية المستدامة ونستخدم كلمة مجالات بسبب لأنها ليست كلمة هرمية فهي تحمل أفكار ونظريات وممارسة والشكل 4.3 و 5.3 يوضحا مجالات التمكين وتنمية القوة والروابط بينها يساعد في توضيح معانيهم فالشكل 4.3 يقدم المجالات كسلسلة من توسيع النطاق8 والشكل 5.3 يقدم كيف أنهم يرتبطوا معًا بشكل غير هرمي وتعني كلمة هولاركي أن كل مجال يعتبر كامل بذاته ولكن المجالات المختلفة معاً تشكل تكامل أوسع.

الشكل 4.3 مجالات التمكين وتنمية القوة



الشكل 5.3 الروابط بين مجالات تنمية القوة



في الجدول (3/6) بعض من الجوانب الرئيسية للاختلاف بين المشاركة الفنية / العقلية والحقيقية والتمكين وتنمية القوة وتحديد الآراء التي يمكن الحصول عليها من خلال العمل الذى قام به سكون وفوليت واستخدام مجالات إطار العمل كهيكل للخمس فصول القادمة التي لا يجب أن تؤخذ بشكل ضمني لتطبيق الألية البسيطة والتتابع من تنمية قوة الذات إلى تنمية قوة المجتمع، وتبنى ممارسة تنمية القوة الفكرية التي تتطلّب التزام طويل المدى من قبل الممارسين، وسيكون هناك كفاح مُستمرّ للناس الذين يعملون بدلاً من عرض للحلول قصيرة المدى.

واستخدام إطار العمل الذى يتضمن افتراض أن كل مبادرات التمكين التي ستلمس المجالات المختلفة، وبعضهم سيبدأ مع التمكين الذاتي وسيتقدم مع المجالات الأخرى، ثم يبدأ بقرار تخطيط السياسة، والتنفيذ سيكون من قبل الأشخاص ثم التنظيمات.

الجدول 3/6 أبعاد المشاركة الحقيقية والتمكين وتنمية القوة

قبل التمكين (بدون التمكين)	التمكين من خلال المشاركة
الشخص / المهنى	
– الهش	– الشمولى
– المعزول	– المتكامل
– المُدرَّب	– متعلم على مدار الحياة
– الاستسلامى / المضطهد	– الحازم والمشجع
العمل:	
– الفني / المحكوم بالإجراءات	– الممارسة النقدية / الإبداع
المداخل:	
– المتقارب	– المتباعد
– التبسيط	– التركيز على المشكلة
– القائمة المستندة على التدقيق	– إدارة التعقيد
وجهة النظر:	
– الفلسفية	– ما بعد الحداثة
التقييم:	
– التجريبى (الاختبار الافتراضى)	– التجربة في الممارسة
– الطريقة	
– الملاحظ/ الفني	– المُجرِّب/ المُنتِج المشترك

الخاتمة:

في هذا الفصل حاولنا توضيح تنوع أطر العمل للتمكين ولتنمية القوة وعرض مساهمة الأفكار عن المشاركة في الوصول إلى الممارسة الفعَّالة، ونحن هنا نُقرّ بأنه لن يستمر الممارس في التحدث كثيراً عن ممارسة التمكين بدلاً من تحقيقها في الممارسة الفعلية، وهى أيضاً لا تعتبر شئ مدهش، ولذلك فالعديد من الناس التى تستخدم الخدمات ومتلقى الخدمة يمروا بفجوة بين خبرهم وتصوراقم ووجهة نظر الممارسين، وإقرار أن هذه الحقيقة تقودنا إلى تنمية النزاع المستند على التصور عن التمكين والممارسة والتى تعطينا التصور الحقيقى لفحص كيف يمكن عبور الفجوة الكبرى بين الممارسين ومستخدمى الخدمة ومتلقيها من خلال ممارسة التمكين.

الباب الثاني

الأساليب المعاصرة للتمكين واتجاهاته

الفصل الخامس: الأساليب المعاصرة للتمكين

- المبحث الأول: التمكين وتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى).
- المبحث الثانى: التمكين وتنمية قوة الأفراد (التمكين الفردى).
- المبحث الثالث: التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعى).

الفصل السادس: تمكين المجتمعات والأنساق السياسية

الفصل السابع: التمكين وبناء وتنمية قدرات المنظمات الاجتماعية والتنموية

الفصل الخامس

الأساليب المعاصرة للتمكين

- المبحث الأول : التمكين وتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
  - مقدمة.
  - مفهوم تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
  - العوامل التي يجب أن يضعها المهنيون، ومستخدمي الخدمة، ومقدمي الرعاية، الذين يسعون إلى تنمية قواهم الذاتية في الاعتبار.
  - الممارسة التأملية.
  - بناء القدرات.
  - مراحل عملية تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
  - أساليب تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
- المبحث الثاني : التمكين وتنمية قوة الأفراد (التمكين الفردي).
  - مقدمة.
  - التمكن على المستوى الفردي.
  - أبعاد التمكين الفردي.
  - إشكالية التمكين وتنمية القوة والعمل مع الأفراد.
  - تنمية قوة الأسرة وأطفالها.
  - العمل مع الأفراد المعاقين.
  - العمل مع الأفراد كبار السن.
  - التمكين وتنمية قوة الأفراد ذوي الإعاقات العقلية.
  - صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي.
  - أساليب مواجهة صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي.

- المبحث الثالث : التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعى).
  - مقدمة.
  - تمكين وتنمية قوة الجماعات.
  - العمل العلاجى لتمكين الأطفال والشباب.
  - جماعات المساعدة الذاتية.
  - تنمية القوة الذاتية والمشاركة الاجتماعية.
  - انواع من جماعات المساعدة الذاتية وقيادة الجماعات المهنية :
  - جماعات المساعدة الذاتية التكاملية.
  - جماعات المساعدة الذاتية المستهلكة.
  - جماعات المساعدة الذتية المستقلة
  - بعض الملامح المشتركة في جماعات المساعدة الذاتية والمهنية.
  - جماعات الحكم الذاتى.
  - مجموعات العلاج للمساعدة الذاتية.
  - جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية.
  - المجموعات المرتبطة بالنوع الاجتماعى.
  - مجموعات الناجون.
  - مراحل وعمليات المجموعة المستندة على تنمية القوة.

الفصل الخامس

الأساليب المعاصرة للتمكين

المبحث الأول

التمكين وتنمية القوة الذاتية

(التمكين الذاتى)

المقدمة:

كل ما يُحقّقه الآخرون من خلال السيطرة وعمل تغيير لا يكون ناتجاً فقط عن السلوك الخارجى، بل أيضاً من خلال شعور الأفراد بالقوة الممنوحة لهم، هناك نوعان من الجذور المميزة تماما التى تغذى تنمية القوة الذاتية بشكل نظرى وعملى وهما:

- الأفكار حول مساعدة الذات التى سبق الإشارة إليها.
- انطباعات حول كيف يمكن لتاريخ الشخص السابق- من خبرات ومعارف ومهارات ومشاعر وتصورات – أن يُشكّل حياته الحالية والمستقبلية.

ولا يمكن أن يبدأ منهج فعَّال شكل كلى في منح قوة للأفراد من خلال المشاركة إلاّ بعد أن يكون قد حُظى هؤلاء الأفراد بتنمية لقوهم.

وقد اعتبر ريسRees أن تاريخ الناس وتجارهم هي النقطة الهامة لأساس التمكين الذاتي وتنمية القوة، لا يتم تنمية قوة الناس فقط بمجرد توجيه دعوهم للمشاركة بل يجب أن يشعروا بصلاحيات القوة الممنوحة لهم، ويتطلّب المنهج الشامل لتنمية القوة أن تتجانس الخبرات الداخلية للشخص والخبرات والأفكار والمشاعر مع ما يقوم بعمله، ويعتبر تنمية القوة الذاتية هو المجال المركزى لتنمية القوة حيث نبدأ بالعمل مع أنفسنا والسيطرة على حياتنا، وتتخلّل الأفكار المتعلّقة بمساعدة الذات والتغيير الذاتى في كثير من الأحيان النصوص التقليدية للعمل الاجتماعى وأنواع العلاج المختلفة، على الرغم من أنه قد لا تكون هناك أى إشارة صريحة إلى كسب التأييد الذاتى أو تنمية القوة الذاتية، على سبيل المثال في كتاب المشورة الموجزة لفلتهام درايدن 1992 على الرغم من أنه لم يناقش الدور الحيوى لتعزيز التغيير الذاتى في المراحل الختامية

لتقديم المشورة لشخص ما، إلا أنه تضمن البيان النموذجي لقيم ومبادئ الخدمة الاجتماعية Biestek تقرير مصير العميل، مما يعنى أن الأشخاص الذين يحصلون على خدمات لهم حرية اختيار كيفية التصرف واتخاذ القرارات لأنفسهم، وهذا يتعارض مع فكرة كسب التأييد، والتي تنطوى على تمكين الأشخاص الذين يتلقون الخدمات من توضيح متطلباقم واحتياجاقم، وضمان أن أى قرارات أو إجراءات متخذة تحترم حقوقهم، ويتضمن حق تقرير المصير أيضاً أنه يجب على الأقل تحويل القوة لكل شخص إلى حد ما.

ونحن هنا فقط لا نشير إلى العملاء، والمرضى، والمستفيدين من الخدمات، ومقدمى الرعاية، ويعتبر تنمية قوة الآخرين هو العمل المطلوب تنفيذه من قبل المهنيين، قبل تنمية قوة الأفراد الآخرين يحتاج الممارسين إلى تنمية قوقم بأنفسهم بغض النظر عن ما إذا بدأت ممارسة تنمية القوة مع الذات أم لا، فهناك بالتأكيد مكان للنظر في أفكار المرء والمشاعر والحالة في أثناء العمل مع أشخاص آخرين، وعلى الرغم من الأهمية، فإن هذا يتضمن العلوم النفسية والاجتماعية، والرؤية العملية لتنمية القوة، ويجب تحقيق تنمية القوة عمليًا على كافة المجالات: النفس، الفرد، الجماعة، المنظمة والمجتمع، ويجب أيضاً تطبيق تنمية القوة الذاتية على الأخصائيين الاجتماعيين ومستخدمى الخدمة، لذا فإن الغرض من هذا الفصل لا يعنى أن تنمية القوة الذاتية هو المفتاح لجميع الجوانب الأخرى، ولكن القول بأن الشخص الذى يشعر أن لديه صلاحيات من المُرجَّح أن يكون لديه الدافع والقدرة على تنمية القوة للآخرين وأن ينمى قوته من خلالهم، وأيضاً من المهم أن يُؤكدَّ أن هناك حاجة إلى الرؤية الخاصة بتنمية القوة والتى يمكن إدراك تأثيرها على الذات، قبل الانخراط مع المستفيدين من الخدمات وحركة الأشخاص الأخرين تجاه أنفسهم لتحقيق الذات، ويُركِّز هذا الفصل على كيفية تحقيق هذا الهدف.

مفهوم تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى):

يقصد بمفهوم تنمية القوة الذاتية هو أن يتحكم الناس في حياقم، يؤكد كروفت وبيريسفورد 2000 أنه يقصد بتنمية قوة مستخدمى الخدمة أن يكون هناك تحدى لسلب قوقم، وأن يكون لهم سيطرة على حياقم، وأن يكونوا قادرين على التأثير على الآخرين وإحداث التغيير، وهكذا وعلى الرَّغم من أن تنمية القوة الذاتية "التمكين

الذاتى" تبدأ مع الذات، فإنه لا يمكن النظر إليها بمعزل عن السياسة والسلطة تنمية القوة- يقصد بها تمكين الناس من أن يشعروا بتحسن - وهذا ليس بديلاً عن تحريرهم من القمع.

وفيما يتعلّق بمركزية تنمية القوة بالنسبة إلى مفهوم تنمية الذات، فمن المفاجآت أن تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى) هى أحد أهم الجوانب المهملة في نظرية التمكين والتطبيق الخاص به، وبمعنى آخر فإن هذا ليس بالأمر الغريب، فإن أحد أهم الجوانب المُهمَّشة في تاريخ الخدمة الاجتماعية هو على الأرجح التنمية الشخصية والمهنية للأخصائى الاجتماعى، وبمعنى آخر، فإنه يُظهر الفشل في اتخاذ الآثار المترتبة على نموذج التمكين، وكل منهج تقريباً يتعلق بمساعدة النفس وتوجيه الذات وتنمية الذات والتعليم الذاتى يكون له بعد متعلق بالتمكين، وهذا الفصل ليس محاولة لمسح هذا المجال على نطاق موسع، وبدلاً من ذلك فسيتم التركّيز على بعض الرسوم التوضيحية التى لها أهمية خاصة للخدمة الاجتماعية والتمكين بشكل عملى.

تنشيط تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى):

استخدام التمكين كأساس لتحدى القمع:

يلاحظ استانتون 1990 أن تمكين المهنيين هو شرط مُسبَّق قبل أن يستمروا في تنمية قوة الناس الآخرين، وما يُبرر حجته هو بحثه المتعلق بمنظمات الخدمات الاجتماعية، مثل مراكز القانون، وتقديم المشورة والمعونة، وملاجئ مساعدة المرأة، والتى تحاول إدارة أنفسهم ويؤكد تحليل ستانتون على ضرورة تنمية القوة الذاتية "التمكين الذاتى" للعمال لتحدى ثقافة وكافة الظلم والقمع وتطوير وسيلة ديمقراطية للعمل نحو تحقيق هدف تنمية القوة الذاتية وتمكين المستخدمين من الخدمة، ويمكن استخدام تنمية القوة كنقطة انطلاق لتطوير مكافحة ممارسات كبح القمع.

ويمكن التوسع في تحليل ستانتون ليشمل تلك العوامل التى يجب النظر فيها من قبل الممارسين ومستخدمى الخدمات ومقدمى الرعاية الصحية التى تسعى إلى تمكين نفسها وها ما يوضّحه الجدول التالي.

جدول (1) العوامل التى يجب أن يضعها في الاعتبار أصحاب المهن، ومستخدمى الخدمة، ومقدمى الرعاية الذين يسعوا إلى تنمية قوتهم الذاتية

العامل	الوصف
القيم	قاعدة متعارف ومتفق عليها
التحليل	تحليل المميزات غير المتكافئة أو القمعية لموقف لأفراد
استراتيجيات	استراتيجيات واضحة لمعالجة عدم المساواة والقهر
المهارات	يمكن استخلاصها من مرجع مجالات الخبرة ذات الصلة
بيئة التعلم	الوصول إلى مصادر التعلم والدعم للتمكن من تطوير الخبرة الضرورية الأخرى
أسلوب العمل	أسلوب مفتوح ومبدع ومعالجة الأزمات
علاقة مقدمى ومستخدمى الخدمات	تناسب وثيق بين العمل وتمكين مقدمى الخدمات وتمكين الأشخاص الذين يستخدمون الخدمات

الممارسة التأملية:

محور تنمية القوة بالممارسة، هناك مجموعتان من الأفكار المشار إليها في عملية التوعية التى حددها فرير والأنشطة المرتبطة بالتأمل بالممارسة التى وصفها شول، تنطوى عملية تنمية القوة الذاتية على جانب واحد من الممارسة التأملية، ومن جانب أخر فإن عملية التجربة بالممارسة العملية كما وصفها شول، والتحقيق والتفكير الانتقادى التى اقترحها فرير، كلاهما عبارة عن محاولات لتوضيح ما يقوم به الأساتذة الكبار بصفة عامة، وأساتذة الخدمة الاجتماعية على وجه الخصوص على مدار الأعوام من أجل تيسير عملية التعلّم من خلال طريقة تنمية القوة، ويُقصد بالتركيز على تنمية القوة الذاتية في هذا الفصل أن الغرض من هذه الأفكار التركيز على الذات.

ومن الجدير بالذكر أن تنمية القوة الذاتية تعمل على نطاق موسع أكبر من كونها مُجرَّد عمل اجتماعى، والخدمات الصحية والاجتماعية وبصرف النظر عن تنمية القوة الذاتية المعاصرة تتضمن هذه الأوجه مثل الاكتفاء الذاتي الزراعى، والمجتمعات البديلة والبلديات ومشاركة العمال في الصناعة (ستوكس) وغالباً ما يُطلق على عملية تنمية القوة الذاتية عملية بناء القدرات.

بناء القدرات:

بناء القدرات هو مصطلح يستخدم كثيراً في هذا المجال مما يجعل من الصعب التوصل إلى تعريف دقيق ومتفق عليه، ويمكن عمل بناء للقدرات على مستوى الفرد، أو على المستوى التنظيمي أو المجتمعي، وهناك أنواع مختلفة عديدة من القدرات التي يمكن بناءها، كما أن هناك تصورات للاحتياجات وكيفية تلبيتها، وتُشير القدرات إلى الموارد البشرية والمادية (المعارف والمهارات والخبرات التي أعربت عنها الخبرة العملية) المتاحة للقيام بمهمة ولطرق استخدامها في الممارسة العملية، ويمكننا تحديد بناء القدرات بعبارات عامة مثل "سبل لتحسين القدرات والمهارات والموارد ذات الصلة بالأفراد والمنظمات والجماعات والمجتمعات المحلية، لتمكين الناس من المشاركة في تلبية احتياجاتهم الخاصة، وأيضاً مصالح الآخرين"، وهناك حقيقة ناتجة عن الملاحظة أن ما سبق يشبه تعريف التمكين وتنمية القوة، ويمكن أن يتضمن بناء القدرات اكتساب الناس لمهارات جديدة أو أن يصبحوا أكثر وعيًا أو استخدامهم لمهارات جديدة، أو تشجيع الآخرين على اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسئولية وتمكينهم من المشاركة بشكل كامل في المجتمع وفي المجتمع الأوسع وفي كثير من الأحيان، يرتبط بناء القدرات بتمكين الناس من أجل مواجهة الفقر والقهر والتمييز والاستبعاد وينبغي للقائمة التالية مساعدتنا على بناء القدرات الخاصة بنا وقبل أن نذهب إلى بناء قدرات الآخرين، وفيما يلى الجدول:

جدول رقم (2) قائمة لبناء قدراتنا

الأهداف	أسئلة موجهة للتمكين من تحقيق الهدف
تحديد القدرات	ما هى أنواع القدرات التى احتاجها لبناء نفسى؟
تحديد أوجه الملائمة	كيف يمكن التأكد من آن بناء القدرات على هذا الوجه سيكون ملائما؟
تأكيد إمكانية الوصول	كيف يمكن جعل بناء القدرات أمرا سهل الوصول إليه؟
تحديد الأولويات	ما هى المعارف والمهارات التى احتاجها؟
عمل متابعة	كيف يمكن متابعتهم وفحص ما الذى يمكن اكتسابه؟
توفير الدعم	ما الدعم الذى احتاجه بدون أن أكون معتمدا على الأخرين؟
تقييم النتائج	كيف يمكن التأكد ما إذا تم بناء القدرات أم لا؟

مراحل عملية تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى):

نحن الآن في المراحل الرئيسية من تنمية القوة الذاتية، حيث تتمثّل المراحل الرئيسية من تنمية القوة الذاتية في الآتى:

1ـ التقييم والتخطيط:

أ- العثور على نقطة الانطلاق.

ب- التركيز على مجالات التنمية الذاتية.

ج- تحديد المهارات ذات الصلة.

د- توضيح أساليب التعلم والملامح.

ه- صياغة خطة من تنمية القوة الذاتية.

2ـ الفعل:

أ- تنفيذ خطة من تنمية القوة الذاتية.

ب- التعامل مع العوائق التى تحول دون تنمية القوة الذاتية.

ج- التعامل مع جوانب عدم المساواة.

د- استخدام تأكيد الذات، وتحقيق الذات ونمو الشخصية.

3ـ التفكير:

أ- استخدام التفكير والفعل المنعكس.

ب- استخدام التحول المنظورى.

4ـ التقييم والتخطيط:

أـ العثور على نقطة انطلاق لتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى).

كما أن أفضل محاولة لتشكيل الموقف تكون من حيث بدأنا تنمية القوة الذاتية لأنفسنا شأنه في ذلك شأن العديد من مواقف التعلم الأخرى، وهذا يجب أن يُولِّد عدداً من الأسئلة الرئيسية والتى قد تساعد على توضيح نقاط القوة ونقاط الضعف المحتملة لهذا الموقف، وينبغى أن يتضمن السجل الشخصى تفاصيل عن البيئة التى

تحدث بها العملية التعليمية، ما هى الحواجز الموجودة؟ ما هى فرص التعلم؟ ما الأمور التى تُدعم العملية التعليمية؟ ما هو مستوى الموارد المتاح للوصول إلى المكتبات، وفرص التعلم وغيره من المتعلمين والزملاء؟ ما الصلة بين موارد الوقت والتعلم وبالأخص عملية التعلم فى هذه المرحلة من العملية؟ ما هى أنواع المهارات والخبرات السابقة والعملية التعليمية التى يُمكن أن تُؤثر على الوضع الحالى؟

ب- التركيز على مجالات التنمية الذاتية (التمكين الذاتى):

أحد السبل للمضى قدماً فى التخطيط هو الاستمرار مع هذا النموذج التعليمى ووضع إستراتيجية تقوم على مفهوم تعليم الكبار، وهذا قد ينطوى على لا شئ أكثر من مجرد فرز قائمة من المجالات ذات الصلة بالتنمية الذاتية، وعلى الجانب الآخر فإنه قد يؤدى إلى التسجيل فى برنامج رسمى يتعامل مع جانب من جوانب التنمية الشخصية أو المهنية، أو أنها قد تتضمن دراسة غير رسمية ومستقلة حول الموضوع ذات الصلة، وتعتبر مزايا تمرين الأيضاح هى تطوير المعرفة حول أسلوب التعلم الشخصى المفضل لدينا والاحتياجات التعليمية، وكذلك أيضاً، فى احتمالية زيادة الثقة بالنفس التى قد تنجم عن ذلك.

ج- تحديد المهارات ذات الصلة:

فمن المحتمل أن نكون على دراسة بالتفاوت والثغرات فى المهارات المتعلقة بتنمية القوة فى كثير من الأحيان، يؤدى نقص الخبرة العملية إلى منع الناس من دفع أنفسهم إلى الإمام والمشاركة، وقد ينشأ هذا نتيجة نقص احترام الذات والثقة، وأيضاً العجز الفعلى للمهارات، ومن الملاحظ أن المجالات المشتركة تتضمن المشاركة فى التنظيم والاجتماعات، وتولى الرئاسة وتسجيل محضر الاجتماعات، وتسهيل وقيادة المجموعات، والتحدث علانية، وتأكيد الذات، والتفاوض وكتابة التقارير.

د- توضيح أساليب التعلُم والملامح:

يتعلّم الناس بطرق مختلفة، تتضمن بعض برامج تعليم الكبار تمكين الناس من معرفة المزيد عن أساليب التعلم الخاصة بهم، ووضع ملامح عملية التعلم، ورسم مناطق معينة للاهتمامات والأولويات الشخصية، تشمل بعض الملامح الجداول الزمنية للتقييم الذاتى، للتمكن من وضع قوائم جرد للمهارات الشخصية، أحد هذه البرامج للمديرين فى مجال الرعاية الصحية والاجتماعية وبرنامج إدارة الخدمات الاجتماعية

والصحية حيث تم نشره من خلال الجامعة المفتوحة، ويتضمن دفتر مدرسي حول المعرفة من أجل التعلم، في أول نموذج لها "الفعالية الشخصية وفعالية الفريق (سلمان وأخرون 1994) تم تصميم هذه المواد للاستخدام المرن من قبل الفرد حيث يجوز له استخدامها للدراسة الجامعية، العمل أو المنزلية.

وتتكون المرحلة التالية من إعداد الخطة، حيث يجب أن تتضمن الخطة الإشارة إلى أهدافنا وطرق تحقيقها، ومجالات الخبرة القائمة التى سيعتمد عليها الفرد، ومجال الخبرة الجديد الذى سيكون مطلوباً، ومتى وكيف يمكن اكتساب هذه الموارد والتى تتضمن الوقت والمال والناس، وما المدة المطلوبة لتنفيذ خطتنا.

هـ - الفعل:

الفعل يتضمن العمل، وعلى الأقل من الناحية النظرية، عدم التوافق مع التأمل ولكن كما اعترف شون 1991، بأن غالباً ما يُفكر الممارسين فيما يفعلونه في أثناء القيام به، والشئ الأكثر أهمية هو عدم أخذ هذا كأمر مسلم به، ولكن يجب التفكير بعناية حول كيفية تحقيق الاستفادة القصوى منه، وذلك بهدف تحقيق تنمية القوى الذاتية.

و- تنفيذ خطة تنمية القوى الذاتية (التمكين الذاتى):

عادة ما يتضمن تنفيذ الخطة بذل قدر كبير من الجهد على جوانب مثل التفاوض للقيام بالعمل وتنظيم الوقت لإنجاز المهام المختلفة، ولابد من اكتشاف الموارد التى يمكن الوصول إليها والتى تتضمن المواد التعليمية كُلَّما كان ذلك مناسباً وسوف تكون هناك حاجة لإدارة الوقت والجهد بعناية حتى لا يتم فقد هذه الموارد الشحيحة.

ز- التعامل مع العوائق التى تحول دون تنمية القوى الذاتية (التمكين الذاتى):

ليس فقط من خلال الممارسة ولكن أيضاً من خلال الأساس النظرى- اللغة والنحو- لتنمية القوى الذاتية المستخدمة حالياً في عملية التنمية، مما يعنى ضمناً أن تدابير التمكين الذاتى للأفراد سوف تنطوى على النضال، وأحيانا سوف يكون الصراع على الموارد، وتارة أخرى سيكون ضد اتجاهات الشخص نفسه، أو ضد العوائق التى قد تكون موجودة على مستوى اتجاهات أشخاص آخرين، أو الجماعة أو المؤسسة أو البنية الاجتماعية، وربما يقاوم المهنيون انتشار الدعوة وكسب التأييد الذاتى، فعلى سبيل المثال أثار بحث أجرته مجموعات العقل وكسب التأييد الذاتى،

الحاجة لإنشاء جماعات المساعدة الذاتية للأشخاص الذين يرغبون في خفض أو مراقبة جرعات الأدوية الخاصة بهم أو ربما القضاء على تناول المهدئات، لكن، وكما لاحظ معدوا التقرير فإن الموارد اللازمة لتشغيل مثل هذه الجماعات من غير المُرجَّح أن تُصبح متاحة في المستقبل المنظور، حيث يتم التحكم في الموارد من قبل المهنيين الذين من المحتمل أن يكونوا معادين لمرضاهم من أجل تغيير أو تعديل المعاملة التى يلقونها من تلقاء أنفسهم (روجرز وأخرون1993).

الدراسة الإجرائية / العملية:

رغب شخص مُعاق في الانضمام إلى برنامَج تعليم الكبار المُستمر في الإدارة، وقد اكتشف أن البرنامج يتخلله افتراضات فاقدة للأهلية على المستوى الهيكلى والمجموعة، والعلاقات الشخصية والفردية.

التعليق:

إذا كان عدد غير المعاقين يفوق عدد الأشخاص المعوقين في البرنامج، وإذا كان المُعلم لا يقوم بعمل توعية بالإعاقة، فهناك حاجة لأن يكون الفرد مُستعداً وقادراً على معالجة هذه المسائل، وتحتاج عملية عمل توعية إلى أن تُدمج في أفكارنا ومشاعرنا الخاصة.

وهناك حاجة للكثير من الممارسين للحصول على مساعدة من المشرف، والاستشارى، والمرشد من أجل الفحص، على سبيل المثال، كيف أن يبقى على وعى ذاتى بجوانب الظلم والأوجه التى تكون فيها أفكارنا ومشاعرنا ليست على اتصال مع بعضها البعض، تُعتبر المعرفة والشعور عمل شمولى مركزى لتحقيق التمكين بالممارسة، وهذا يعتبر أمر سهل لتجاوزه، ولكن من الصعب تحقيقه بالممارسة العملية، ويحتاج الناس إلى موارد للتشاور بما يتفق مع الظروف المحيطة بكل فرد، وهناك حقيقة أن هذا يعنى أن النساء، والسود، والمعاقين مقترنين في العلاقات الاستشارية التى يطلب من العامل تنفيذها بحيث ينبغى اعتبارها جانباً من جوانب حقوق العمال، وعدم تشخيصها على أنها علامة على ضعف الشخصية.

معالجة جوانب عدم المساواة:

يمكن أن تكون أوجه التفاوت المتواجدة في حالة واحدة ليست الأمر الواضح دائماً على سبيل المثال قد يؤدى التميز إلى استبعاد المعاقين، أو النساء من بعض

الأنشطة من قبل أشخاص آخرين في أثناء الإعداد للمجموعة، بينما يقوم المُيسِّر (الأخصائي) بتفضيل غير المعاقين والرجال في أثناء المناقشة الجماعية وتشير البحوث إلى الميل للرجال في مجموعة التعلم بحيث يحصلوا على أكثر من نصيبهم للاهتمام ولتصرفهم على نحو أكثر إيجابية من المرأة، فمن المهم للمرأة أن تُعد نفسها لمواجهة هذه الاختلالات، (فيليبسون 1992) لا ينبغي إلقاء المسئولية على النساء من أجل حضور الجلسات التعليمية للنوع الاجتماعي، وإنما هو شرط مُسبَّق بأن تقوم المرأة بتطوير أساليب تنمية القوى الذاتية "التمكين الذاتي" التي تُمكنها من التعامل مع مثل هذه القضايا.

وتتضمن المهارات الأساسية في هذا الصدد التوعية بالنوع الاجتماعي وتأكيد الذات والذي يتضمن تحدي الروتين والإجراءات التي تسلب القوة ومنها:

1ـاستخدام تأكيد الذات، وتحقيق الذات، ونمو الشخصية.

يُركِّز مجال تنمية القوة الذاتية "التمكين الذاتي" إلى حدٍّ ما على مداخل علم النفس، وعلم النفس الاجتماعي، فيما يتعلّق بالتطوير الذاتي لتعظيم نمو الشخصية والإمكانات البشرية، فهو يستند على افتراض أن الناس أنفسهم يمكنهم أن يقدموا مساهمة حاسمة من أجل تحقيق الهدف الذاتي المعني بإدراك طاقاتهم الذاتية والاستفادة القصوى من العلاقات مع الآخرين وأحد الأمثلة على ذلك، هو وجود إقبال متزايد على التدريب الخاص بتأكيد الذات، والذي قد يقوم الناس بالحصول عليه في أثناء عملهم أو قد يُشكِّل جزءاً من برنامج التدريب في المنزل، يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية "تأكيد الذات" بوصفه السلوكيات والأفكار التي تهتم من جذورها بتوضيح مصالح أو حقوق الشخص ذاته أو الآخرين (توماس وبيرسون 1995).

وفي بداية عام 1995 قام البعض بانتقاد عدد من الأدباء المعنيين بمساعدة الذات وتأكيد الذات بسبب تركيزهم على الصورة العدوانية لشخصيات مفتولة العضلات (Lindenfield) وتُركِّز المطبوعات في الفترة الأخيرة على تحقيق الذات والتقنيات التي تعمل على تجنب المواجهة وتمكين الفرد من اكتساب الخبرة من أجل تيسير تطوير الأشخاص الآخرين لقدراتهم الذاتية، يعمل الشخص الحازم على تمكين الآخرين من الوصول إلى تحقيق الذات.

2ـ التفكير:

التفكير – التفكير بالفعل– هو عملية متكررة ولكنها غير مستمرة، كما أنها تتضمن الحصول على لقطات فوتوغرافية، ووصف، وتفسير لذات الشخص أو غيره، في أثناء عملية التطبيق (شول ، 1991).

3ـ استخدام التفكير والفعل المنعكس:

يمكن تطبيق مفهوم الممارسة المنعكسة ليس فقط على مستوى الخدمات الإنسانية ولكن أيضاً على مستوى فروع تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي تُوفر القاعدة المعرفية التي تقوم عليها ممارساتهم، توفر الممارسة المنعكسة على نحو متزايد الأساس المنطقي لكل من البحث في هذه التخصصات والتعليم وتدريب العاملين في مجال العمل، على سبيل المثال العمل الاجتماعي يعتبر الإدراك الذاتي والنقد الذاتي أمور جوهرية لتنمية القوى الذاتية "التمكين الذاتي" (باين وآخرون 2002) والفعل الانعكاسي، يُغذي الأفكار المُتعلقة حول تنمية القوى الذاتية "التمكين الذاتي" الذي تم مناقشته فيما سبق.

ومن الواضح أن هناك انقسام بين جوانب تجربتنا التي تتعلّق بممارستنا كأخصائيين اجتماعين، وتلك الأمور التي تتعلّق بتنميتنا الشخصية، وهذا لا يعني أن التنمية الشخصية والمهنية تكون منفصلة، ولكن ببساطة تعكس حقيقة أن في مثل نوعية هذه الكتب تميل التنمية المهنية إلى الحصول على مزيد من الاهتمام من الجوانب الشخصية للتنمية، وهذا أمر مؤسف لأن الكتب المعنية بالصحة المهنية وموضوعات مثل النضوب والضغط تشير إلى أن العامل لابد أن يُعامل كشخص كامل في حاجة إلى الاستثمار، وهذه رؤية محدودة المجال تُركز على وضع أرباب العمل واستغلالهم للموظفين دون الانتباه إلى الإشراف غير الإدارى، والتشاور، والدعم وتطوير الفرص التي يحتاجون إليها، والجدول التالي يوضح الفعل المنعكس وتنمية القوة الذاتية.

الجدول رقم (3) الفعل المنعكس وتنمية القوى الذاتية التمكين الذاتي-

الفعل المنعكس	تنمية القوى الذاتية -التمكين الذاتي-
يتضمن الفعل المنعكس تلك المناطق من أنفسنا – القيم، والمعرفة والتفكير، والشعور، والحساسية، والوعي الذاتي التي تتحدث رسميا، وتقع خارج نطاق عملنا المهني. ونحن نستخدم هذه المشاعر والمعرفة الذاتية لمساعدتنا في فهم، الفعل المنعكس والتصرف بناء على المعلومات التي نتلقاها	تعتبر تنمية القوى الذاتية هي أبعاد منعكسة لتنمية القوى. أنه من الأسهل أن توضح به تنمية القوى الذاتية من أن تقول ما هي تنمية القوى الذاتية، نحن نُعد أنفسنا بالمعلومات والمهارات والموارد من أجل تحديد وتفسير وتحقيق السيطرة على أوجه التنمية الشخصية والمهنية.

ويمكن للأشخاص الذين تم استبعادهم والمغلوبين على أمرهم أن يقوموا بعملية الانتقال/ التحول، من أجل تمكين أنفسهم، وقام (الكبير 1999) بدراسة العمل مع النساء حيث قام بتحديد ثلاثة أبعاد على أنها حاسمة لهذه العملية التي يمكن تطبيقها على نطاق أوسع: الموارد، الوكالة، والإنجازات وقام بتوضيحها في الجدول التالي.

يوضح الجدول (4) أبعاد الاختيار في تنمية القوى (التمكين الذاتي)

البعد	ما الذى تنطوى عليه
الموارد	أنا يمكنني الوصول إلى تحديد وعمل طلبات للموارد الحالية والمستقبلية المادية والاجتماعية والبشرية
الوكالة أو المنظمة	أنا لدى القدرة على اتخاذ القرارات بدلاً من أن يتم التلاعب بي والخداع أو الاستبعاد
الإنجاز	أنا أعرف كيف يمكنني مساعدة الناس لتحقيق أقصى استفادة من وجودهم

4ـ استخدام منظور التحول:

ومن سمات المنهج المفيد لمعرفة توزيع القوة هو أنها تميل إلى أن تنتقل من شخص لآخر، وهكذا يستند مفهوم التحول المنظور، الذى يوضحه (فيليبسون) فيما يلي بالاعتماد على عملية التوعية التي وضعها (فرير) والتي استخدمت من قبل جَاك ميزيرو 1983 وتعتبر تعليقات فيليبسون من الأمور الجديرة بالذكر.

وتعتبر أفكار ميزيرو نابعة من العمل مع النساء في أثناء إعادة إدخالهم لبرامج التعلم، والذى أدى إلى السؤال عن معتقداقم السابقة، حول الأدوار الصحيحة للمرأة، ومن خلال عملية التبادل وتجريب الخيارات المختلفة والتصرفات، فقد توصلوا إلى طرق جديدة للرؤية والتمثيل، وهى العملية التى أطلق عليها (فرير) الدعوة للتوعية.

وقد أوضح (ميزيرو) بالتفصيل 10 مراحل تندمج في منظور التحول بدءاً من معوقات التضليل إلى الانتقال إلى الفحص الذاتي، ومن خلال "التقييم النقدى لافتراضات الأدوار الشخصية والشعور بالاغتراب عن توقعات الدور التقليدى"، لمحاولة القيام بأدوار جديدة والتصرف بشكل مختلف، بينما تم تنقيح نموذج ميزيرومن خلال العمل مع النساء العائدات، ويعتبر هذا النموذج مفيد للعمل مع الرجل. وقد انزعج كثير من الرجال من بعض التوقعات التقليدية المتعلقة بمفهوم الذكورة، والتحول المنظور الذى يقدم طرق غير تعليمية، وإعادة التشكيل، والتغيير الذى يُمكن الرجال من العمل معاً.

وهناك مثالين لميزيرو والتى أشار إليها فيليبسون لتوضيح معوقات التحول المنظورى والتي قد تكون نقطة انطلاق لمناقشة قضايا الممارسة، أولا هناك مثال لطالب من الذكور تعلّم من البحوث بشأن التقسيم الجنسى للعمال في أثناء المناقشات الجماعية، حيث مثّل له اكتساب هذه المعرفة معضلة بشأن كيف ومتى يجوز له التحدث فيليبسون 1992 وسوف نقوم بتوضيح المثال الثانى من خلال الدراسة الإجرائية / العملية مع التعليق.

الدراسة الإجرائية / العملية:

قامت الشريكة والأبنة بإخبار صاحب المهنة بأنه غالباً لا يسمع، ولكنه يرى نفسه كمستمع ذكى ومتعاطف، هذه الملاحظات من عائلته جعلته يختبر مشاعره ومهاراته كصاحب مهنة، حيث أصبح غير مُتأكدًا أى نوع من الاستماع الذى يتحدثون عنه (فيليبسون 1992).

تعليق:

إذا كان تنمية القوة (التمكين) ينطوى الممارسة القائمة على المساواة، فإنه من غير المقبول الانخراط في التمكين الذاتى على حساب شخص آخر وبعبارة أخرى فإنه ينبغى

لتنمية القوة الذاتية إذا كانت جيدة من الناحية النظرية، أن تعمل علـى تنميـة قـوة الآخرين وفي الواقع، قد لا يكون لا مفر منه لأنه ينطوى على تطوير مجالات الخـبرة، وذلك بهدف تحقيق الذات والإنجاز الشخصى، ولكن ليس على حساب الآخرين، قد تنشأ بعض المعوقات والتناقضات، ولذلك ينبغى إيجاد توازن بين تمكين شخص واحـد وسلب قوة شخص أخر.

ويمكن مناقشة المعوقات مثل تفكيك علاقـة القـوة الـتى تمتـد جـذورها إلى الأيديولوجيات المهنية والمؤسسية (على سبيل المثال عن الكلام والاستماع)، ثم محاولة الخروج من تجريب الطرق المختلفة للسلوكيات والتى قد تمهد الطريـق لمزيـد مـن المعوقات الصعبة التى تنتج عن العمل الاجتماعى، على سبيل المثال: الاعتداء الجنـسى على الأطفال (فيليبسون 1992).

الخاتمة

قد أظهر هذا الفصل أن تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى) ليست حكرًا على المهنيين، وهو الذى يتضمن محاولة لغرس مكافحة الممارسات القمعية في جميع مراحل عملية تنمية القوة بالممارسة، ولكنه على الأقل يعتبر افتراض عملى لأن الشخص الذى يشعر بأنه مغلوب على أمره، سوف يجد صعوبة أكثر من الشخص الذى يشعر بتنمية قدراته من أجل العمل مع الأخرين بغرض العمل على تنمية قوقم، ولكن في محور عملية تنمية القوة الذاتية التى تتضمن العامل والزملاء ومستخدمى الخدمة تكون هناك حاجة إلى تجاوز الفكرة الميكانيكية المبسَّطة الخاصة بتنمية القوة الذاتية، إذا لم تقسم عملية تنمية القوة الذاتية بتكرار ومضاعفة القمع في السياقات الاجتماعية والمهنية القائمة، فإنه سيكون هناك حاجة إلى لفت الانتباه إلى التبادل المشترك بين الناس في مجالات تنمية القوة الذاتية، لا توجد حدود فكرية بين تنمية القوة الذاتية والأنشطة ذات الصلة مثل المشورة المشتركة ومجموعات المساعدة الذاتية، وهكذا وعلى الرغم من فصلها من أجل تنظيم هذا الكتاب عن موضوع تمكين الأفراد الآخرين الذى سيلى إلا أن المفاهيم الكامنة في هذا الفصل لا يمكن فصلها عن تلك الموجودة في الفصول اللاحقة.

المبحث الثانى
التمكين وتنمية قوة الأفراد
(التمكين الفردى)

مقدمة:

يُسلّط هذا المبحث الضوء على تمكين وتنمية قوة الأفراد، حيث ينطوى بداخله على قدرة الممارس العام (الأخصائي) على تمكين وتنمية قوة عملائه من خلال أساسيات الخدمة الاجتماعية والعمل الاجتماعى وحاجته الماسة إلى اكتساب القدرة على صنع واتخاذ القرارات بفاعلية، والاستفادة من تجارب مقدمى الرعاية والخدمة للمستخدمين حيث أمكن ذلك.

وهذا يدعونا للحديث عن السلطة الممنوحة للأخصائى الاجتماعى كممارس مهنى متخصص مع الأخذ في الاعتبار أن الممارس نفسه يتصدى للكثير من أشكال وممارسات القوة التميزية، ويشتمل هذا المبحث على عدة موضوعات مثل:

1- تحديد مراحل تمكين وتنمية القوة الذاتية للأفراد.

2- تحديد المعوقات الأساسية لتنمية القوة الذاتية والتمكين للأفراد.

3- تحديد المناهج الرئيسية أو أساليب التمكين وتنمية قوة الأفراد ذاتياً.

ولكى يستطيع الممارس العام (الأخصائي الاجتماعي) التفاعل مع عملائه فإنه في حاجة إلى فهم الأبعاد النفسية لتنمية القوة وكيفية إتمامها (وانتج توماس 1990) حيث يُسهم التمكين وتنمية القوة الذاتية للأفراد في توقع ثلاث نتائج تتمثل في:

1- تحسين الفعالية الشخصية.

2- خفض توترات العمل.

3- الارتياح في العمل.

التمكين على المستوى الفردى:

ويرى ستابلس أن التمكين على المستوى الفردى "يتضمن النمو الشخصى من خلال زيادة الكفاءة الذاتية، المهارات والشعور بالتحكم والسيطرة الفعلية، والوصول إلى البرامج والموارد المادية، والقدرة على اتخاذ الفرد قراراته بنفسه".

والتمكين أيضاً عملية "يقصد بها زيادة القدرة والقوة السياسية والشخصية للفرد أو للأسرة أو للجماعة بحيث يكون بمقدور هؤلاء منفردين أو مجتمعين أن يتخذوا القرارات المعنية بشئون حياتهم دون التبعية والاعتماد على أحد آخر".

ويستمد مفهوم التمكين جذوره من المبادئ الأساسية للديمقراطية والتي تعني حق الفرد في الاستقلالية، وفي المشاركة في القرارات والسياسات المتعلقة بشئون حياته الخاصة أو بالمجتمع ككل.

ويمكن تحليل التمكين على المستوى الفردى، والتنظيمي، والمجتمعي، كما ركّز كل من (Zimmerman & Warschausky 2000) على المستوى الفردى والذى يستهدف التمكين النفسي للأفراد، ويُركز التمكين النفسي للأفراد على المكونات الشخصية الداخلية والتفاعلات السلوكية، حيث تشير المكونات الشخصية الداخلية للأفراد إلى كيف يرى الأشخاص أنفسهم، وكيف يُسيطر الفرد على ذاته، ودوافع السلوك، والوعي الناقد تجاه الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة، ومهارات القيادة والتعرف على كيفية الحصول على تلك الموارد، والمسارات اللازمة لإدارة الموارد مرة أخرى، بالإضافة إلى المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات التي تستهدف حل المشكلات، وكذلك قدرة الفرد على السيطرة على البيئة الاجتماعية والسياسية من خلال المشاركة في منظمات المجتمع المحلي، ومحاولة التكيف مع البيئة المحيطة وإدارة الضغوط والتكيف مع التغيير.

ماذا يحدث عندما تقرر أن تجرى تغييرًا ما على خطط لديك؟ ما الذى يدفعك دفعا لتبنى إجراء أو فعل معينٍ على حساب آخر؟ ما الذى يجعلك تعتقد عن قناعة بأن لديك الشجاعة والمقدرة فعلاً على القيام بهذا التغيير؟ كيف يمكنك تحويل الشأن الخاص لآخر عام؟

على العموم وللإجابة على مثل هذه التساؤلات ينبغى عليك الاقتناع بأن إيمانك بعدم قدرتك على الفعل والتصرف تترجم بالنهاية لعجز عن التغيير الفعلى، فالتغيير هنا رهن بضرورة تقبلك لفكرة قدرتك على القيام به أو أن التغيير شئ قابل للفعل والتنفيذ أمرًا مستحيلاً ولعلّ التمكين هنا هو الأداة التي تُوفر للناس القدرة على القيام بهذا الفعل أو انه يهيئ لهم نفسيا أنهم قادرون جسدياً وعقلياً وإنسانيًا على تغيير واقعهم وأن ليس ثمّة مستحيلات بحياتهم.

وبصفة عامة يُركّز التمكين الفردة على المعارف والمهارات الفردية اللاّزمة لاتخاذ

إجراءات فعالة، فضلاً عن قدرة الفرد ورغبته أو استعداده للمشاركة المجتمعية، من خلال المنظمات التى تقدم فرص للناس تساعدهم على السيطرة على حياهم فى ثلاث مستويات: التنمية الناجحة، والتأثير على القرارات السياسية، وتقديم البدائل الفعالة.

وباختصار نجد أن التمكين هو "عملية تستهدف تغيير صورة الفرد في عيون من حوله بحيث يصبح قادرًا على العيش بينهم والتنافس معهم من أجل الوصول للمزايا والموارد المادية وغير المادية والمعارف والمعلومات وغير ذلك بحيث يكون قادرًا فعلاً وقولاً على تغيير ما يحيط به من واقع مفروض عليه".

ومن المفترض أن يتحقّق تمكين الأفراد من خلال منحهم الحق في الوصول لمصادر القوة المختلفة، ومن ثم وبدون إمكانية الوصول هذه لا يمكنهم فعليًا الاستفادة من التمكين، وبالتالى فالتمكين كعملية هنا يعنى "حق الفرد بصورة مستمرة في الوصول للموارد المختلفة بالمجتمع وبخاصة ما يتصل منها بالقوة والسلطة والمعرفة".

وحق الفرد في النفاذ أو الوصول لمصادر المعرفة والسلطة يعنى بالنهاية قدرته على المشاركة الموضوعية في التغير المجتمعى، وفي صياغة السياسات الاجتماعية، بل وفي تشكيل وتغيير الاتجاهات والتوجهات المجتمعية السائدة باختصار التمكين هنا يعنى "حق الفرد في التأثير على من حوله بدلاً من أن يكون خاضعًا هو للتأثير فقط".

والتمكين أيضاً "عملية بشرية، أى محور اهتمامها الفرد أو البشر، وهى عملية نشطة إيجابية مستهدفة التغيير الداخلى والخارجى ونقصد بالتغيير الداخلى (أو ما يُطلق عليه التمكين النفسى) هنا نظرة الفرد لنفسه، وإيمانه بقدرته على تغيير وضعه وحياته للأفضل وبقدرته على إدارة شئونه بنفسه، بينما التغيير الخارجى أن يؤمن الفرد في تغيير ما يحيط به من واقع، أو أن يُشارك بموضوعية وإيجابية بما يحيط به من أمور وقضايا حياتية تمسه وتمس المجتمع ككل (التمكين السياسى)".

والخلاصة أن التمكين هنا، "عملية تفاعلية مُستمرَّة بين الفرد والبيئة المحيطة به، حيث تدفعه لتغيير ما يحيط به من واقع، وتقبل ذاته وإقناعه بقدرته على تغيير واقعه للأفضل، وتتمثّل نتائج التمكين هنا في كم الخبرات والمهارات والمعارف التى يتحصل عليها الفرد بالمقارنة بوضعه السابق".

ويؤيد الكاتب ما جاء به (Randolph And Sashkin (2002) من أن التمكين هو "الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلى".

فهناك بون شاشع بين من يمتلك إرادته ومن لا يمتلكها، ومن يتحمـل المسئولية ومن لا يتحملها ومن هو جدير بالثقة ومن هو غير جدير بها، والقائمة لا تنتهى فإذا جرَّدنا الفرد في أى سياق اجتماعى وتنظيمى من هذه المقومات، فسيكون في هذا تكريس للانصياع واللامسئولية والشعور بعدم الأهمية، والشعور بعدم الاستقلالية، والشعور بفقدان أىّ معنى للوظيفة والشعور بالنقص وتكريس الشعور بالتبعية وعدم القدرة على التصرف، هذه النتائج لا تبدو محبطة للموظف فحسب، ولكنها أيضا نتائج عكسية على المؤسسة التى تمارس في هذه الحالة جهداً أكبر في الرقابة والتأكد والمتابعة، بدلاً من الثقة التى تُعطى مجالاً للإدارة والمدير ليقوم بأشياء أكثر من مراقبة أتباعه والتأكد من أنهم يعملون ولا يلعبون.

أبعاد التمكين الفردى:

هناك خمسة أبعاد للتمكين الفرد:

1- **التمكين الشخصى**: يُركز على إعطاء نسق العميل القوة والقدرات لإحداث تأثير إيجابى في حياته، وتعتمد القوة الشخصية على الكفاءة والثقة بالنفس، ويشمل التمكين الشخصى تمكين نسق العميل من التمرد على العادات السيئة الراسخة، وهى عملية تعليمية لجعل العميل مُشاركا فعالاً في صياغة رؤية جديدة لحياته.

2- **التمكين الاجتماعى**: يُركز على إعادة الترتيب أو التغير الجذرى للقيم والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمن إعطاء الأمل في إحداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع تعزيز حرية الأفراد الجماعات والكرامة والحكم الذاتى، والتمكين الاجتماعى يزيد من الإحساس بالمسئولية الاجتماعية.

3- **التمكين الاقتصادى**: هو قدرة كل فرد في المجتمع في الحصول على الدخل الكافى ليعيش حياة كريمة، ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية ويكون دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع هو الإعداد الجيد للأخصائى الاجتماعى للمشاركة في تنمية وإدارة خطط التنمية الاقتصادية.

4- **التمكين التعليمى**: يركز على تنمية الموارد الإنسانية الفردية والجماعية من خلال الفهم الكامل للنسق التعليمى ويكون دور الخدمة الاجتماعية هو تنمية القدرة على المشاركة في صياغة وتنفيذ السياسة التعليمية على مستوى الماكرو أمّا على مستوى المجتمع تعمل الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلة التسرب من التعليم ومحو الأمية، وإعداد المشاريع التعليمية.

5-**التمكين السياسي**: يُركز على تكوين النظام السياسي الذى من خلاله يشارك المواطنون كأفراد وجماعات ومجتمعات بأسلوب قد يُؤثر في تخطيط السياسة التى تُؤثر في حياهم وهذا يكون على المستوى القومى والمجتمعى.

وقد حدد آخرون Spreitzer 1997 أربعة أبعاد لتنمية القوة الفردية تتمثل في:

أ- المعنى.

ب- الكفاءة.

ج- تقرير المصير.

د- التأثير.

وتنطوى تنمية القوة على أدوارًا رئيسية للأخصائى الاجتماعى تُمثل بعداً إضافياً في أبعاد تنمية القوة الفردية، وهناك العديد من الأدبيات ترى أنه من المُسلَّم به أن يتمكن الأفراد من مواجهة العقبات التى تقف حجر عثرة عن ممارسة أنشطة الحياة اليومية، من خلال تنمية القوة الذاتية وإحداث الشراكة وتنمية قوة الجماعات بالمجتمع بوجه عام، وعلى الرَّغم من ذلك فإن الخدمة الاجتماعية التقليدية تتجاهل عن عمد تنمية القوة الذاتية للأفراد في ظروف الحياة اليومية.

إشكالية التمكين وتنمية القوة والعمل مع الأفراد:

تهدف الخدمة الاجتماعية إلى تنمية القوة الذاتية للأفراد حيث أن جوهر سلطتها رهن بطبيعة ونوعية العلاقة بين الممارس والعميل، والوقوف على الآثار غير المباشرة ذات الصلَّة بتنمية قوة الأفراد الذين يتم التفاعل معهم، وفيما يلى مثال يوضح إشكالية مفهوم تنمية القوة الفردية في الخدمة الاجتماعية.

دراسة حالة:

تقدمت إلى أحد المؤسسات الاجتماعية امرأة تدعى (ريسا Rissa) تشكو من التهديدات والعنف الجسدى التى تتلقاها ابنتها البالغ عمرها 12 عاما على يد زوجها توم Tom، وتوم وريسا عاطلان عن العمل، ويقطنون في مساكن متهدمة بأحد الأحياء الفقيرة أجرت ريسا اتصالا بالمؤسسة الاجتماعية وكان موقفها مُربك للغاية حيث طلبت الدفاع عنها وحمايتها وحماية ابنتها من العنف الذى يمارسه زوجها توم، وبعد هذا الاتصال توصل الأخصائى الاجتماعى إلى الآتى:

1- اختلال توازن القوى داخل الأسرة بين ريسا وتوم وبين أفراد الأسرة والأخصائى الاجتماعى.

2- وجود تناقض مُتأصّل بين أهداف الخدمة الاجتماعية في تنمية قوة الأفـراد وبـين حماية ابنة ريسا من الأذى.

3- وجود مستويات عالية من التمييز والحرمان الأسرى.

وبعد تواصل الأخصائى الاجتماعى بالأسرة تغيَّر الموقف بصورة جذرية، وتوصَّل إلى تحقيق أربع أهداف أساسية تتصل بالممارسة المهنية مستمدة من استراتيجيات تنمية القوة كأساس للتفاوض وتتمثّل في:

1- ضرورة احترام حاجات كبار السن بالأسرة وتلبية حاجات الطفل.

2- احترام حقوق الطفل والبالغين.

3- الأخذ بالاعتبار مشاعر الأطفال والبالغين بغية التقليل من أثار التمييـز الأسـرى والحرمان الذى يواجهه أفراد الأسرة.

وحسب رؤية Slomon فإن الأفراد يتحركون في ثلاثة مستويات من التنمية وهى:

1- خبرات إيجابية ينالها الفرد في مقتبل حياته الأسرية (الثقـة بـالنفس) ومهـارات التفاعل الاجتماعى.

2- استمرارية تلك المهارات والخبرات (إجبارياً) في إقامة علاقات اجتماعية واستغلال المؤسسات الاجتماعية في إقامة (المدرسة، الجامعة ...الخ) المزيد مـن العلاقـات وتنمية المزيد من المهارات.

3- على هذا يمكن للفرد أن يتقبل ويتعامل بشكل جيد مع الأدوار الاجتماعية (القيم الاجتماعية).

ومع ذلك يمكن لتكتلات القوة غير المباشرة أن تُؤثّر سلبياً على تلك المـستويات مثال ذلك:

الفقر، العجز، ووصمة النوع، يمكن في بعض المجتمعات أن تؤثّر سلبياً على ثقـة الفرد، ودرجة تفاعله الاجتماعى، مما يُؤدى في النهاية إلى تخفيض (تدنيّة) درجـة أداء الفرد وقدرته على ممارسة الأدوار الاجتماعية.

التمكين وتنمية قوة الأسر وأطفالها:

ومن ثم يهدف التمكين إلى استخدام استراتيجيات محددة لتخفيف أو إزالة الاتجاهات السلبية عند ممارسة القوة في المجتمع.

ويمكن من خلال تطبيق ذلك المفهوم في مجال خدمة الأسرة أن يُقوى (يبنى) من قدرات أفراد الأسرة على ممارسة القوة، كما يُساعد على تبديد وتفسير سبب تدخل الخدمة الاجتماعية بالتجاور مع ثقافة الأسرة.

ويمكننا تناول ذلك من خلال نقطتين يتمثلان في:

1- أن هناك توتُّر بين تنمية القوة ومنظور حماية الأطفال والأسر في الخدمة الاجتماعية، حيث أنه من الصعوبة بمكان تصور كافة الظروف التى تُؤهل الأسرة بأكملها من الاستفادة من تنمية قوة أحد أعضائها، ذلك لأن تنمية قوة عضو واحد من أعضائها يُشير إلى عدم تنمية قوة شخص آخر، على سبيل المثال "تدخل الأسرة لا يعنى بالضرورة زيادة مشاركة أطفالها".

2- ومن المهم عدم التعامل مع الطفل بمعزل عن أسرته والبيئة المحيطة به، بل لابد من التعامل مع الطفل في كل متناغم مكون من الوالدين والأسرة والبيئة التى نشأ فيها الطفل (Reichmann 1998).

مثال:

على سبيل المثال جيما التى لا تريد زيارة جدهّا في مؤسسة الرعاية الاجتماعية، فالمهمة هنا ليست إقناعها، ولكن في كيفيَّة تزويدها بالمعارف التى تزيد من إدراكها بأهمية زيارة جدهّا، وقد قام الأخصائى الاجتماعى بالتعامل مع جيما ووالديها في مرحلة ما قبل المدرسة، وذلك لتحسين مستوى الشراكة والعمل المشترك والاحترام المتبادل وبناء الاستعداد للتفاوض، ويُمثّل هذا أفضل تدخل مع الأطفال والأسر لتنمية قواهم.

مثال ذلك:

مفهوم رعاية الطفل، ويمكن تحقيق أفضل أداء لرعاية الطفل في ظل تحقيق المشاركة والتمكين، يتطلّب ذلك تحديد كيفيَّة الوصول إلى المعلومات الضرورية والتى تساعد على اتخاذ القرارات.

كذلك بإعطاء أكبر قدر من الاهتمام بالعملاء ووجهات نظرهم حول عمليات الخدمة الاجتماعية، في هذه السياق رأى "ويجر Wegar" أن ممارسة التمكين مع الأطفال قد يكون أكثر فائدة من التمكين مع الأشخاص البالغين (سواء من حيث أتباع أساليب التمكين التقليدية، أو التدخل في عملية اتخاذ القرار، أو بتقديم الخبرات وخاصة أشكال الدعم).

وربما يكون التمكين مناسباً للأشخاص البالغين وكبار السن فقط، قد يرجع ذلك إلى نمط الدعم المتبادل (التبادلى) في مرحلة البلوغ، والذى يسمح للناس بالمشاركة في الخبرات المرتبطة بالحد من العزلة، أو بتحديد درجة الشعور بالخزى (العيب) Cox 1989 استخدم (على سبيل المثال) أسلوب خدمة الجماعة لتمكين كبار السن على الاستجابة للقضايا الخاصة بالحفاظ على الدخل، أو المُتعلقة بإيزاء أو تعذيب كبار السن أو بالرعاية الصحية لهم.

وتطرق "كرفت 1994Carft" أيضاً في مناقشاته إلى أن أىّ منهج يعتمد على المشاركة يمكن تقييمه وقياس أثاره ذلك لأن الناس عموماً تترع إلى المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات، خاصة المتعلقة بها، ويعكس ذلك، مستوى الديمقراطية الذى يُشكل أساس عمل الخدمة الاجتماعية يسمح هذا الأسلوب (المشاركة) بظهور فكرة محاسبة المسئولين Accountability.

مّما يؤدى في النهاية إلى تقديم خدمات فعالة ومساعدة الأخصائى الاجتماعى على إنجاز أهدافه، كما يساعد هذا الأسلوب على مواجهة وتحدى التفرقة العنصرية المؤسسية.

العمل مع الأفراد المعاقين:

يُعد النموذج الاجتماعى للإعاقة هو أساس العمل مع الأفراد المعاقين، والذى ينطلق من أنه يتم تعطيل الأفراد ذوى الإعاقات الجسدية من قبل الهياكل الاجتماعية والمؤسسات والمجتمع من حولهم، ويُوضح هذا النموذج أيضاً كيفية تنمية قوة المعاقين وتحفيز إدراكهم نحو المشاركة في الأنشطة المجتمعية والمساهمة في إحداث التنمية المستدامة، ويمكن استخدام البحوث التشاركية لتعزيز قوة المعاقين وذلك بالاعتماد على أساليب التصوير الفوتوغرافى.

وتم إجراء دراسة مع الأفراد ذوى إصابات الحبل الشوكى وتوصّلت هذه الدراسة التى أجراها "ستيوارت و 1999Bhagwanjee" إلى:

أ- قدم المشاركون المكاسب التى تحقَّقت من خلال الاعتماد على الذات وتنمية القوة الفردية.

ب- تغيُّر دور الممارس العام (الأخصائي الاجتماعي) من المُيسِّر إلى المستشار بدعوة من المشاركين.

العمل مع الأفراد كبار السن:

تتزايد التحديات التى تواجه برامج تنمية قوة الأفراد كبار السن والعجزة، حيث تُشير الدراسات على تعاظم التفاوت بين كبار السن بين المجتمعات المختلفة ويمكن تنمية قوة الأفراد كبار السن من خلال:

1- إشراك كبار السن كأفراد وجماعات والعجزة في حل مشاكلهم ووصف أوضاعهم.

2- الاعتراف بهم وإشراكهم في مجال الدعوة وصنع واتخاذ القرار.

3- إشراكهم في العملية التشاركية لجمع البيانات والمعلومات التى تتسم بالدقَّة والكافية.

4- إشراكهم في السياسة العامة وتطوير الخدمات.

5- تنمية قوتهم في المشاركة في تخطيط وتنفيذ ونشر البحوث والتواصل بشكل مباشر وفعَّال مع صانعى القرار والمهنيين.

6- إدراك احتياجاتهم ضمن أهداف الألفية الاقتصادية والاجتماعية.

نموذج ممارسة:

تقدمت روز البالغ عمرها نحو 68 عاماً إلى إحدى مؤسسات الرعاية الاجتماعية تشكو، من مرضها وصعوبة تكيفها في سكنها العشوائى نظرًا لضعف جسدها، حيث قام الأخصائى الاجتماعى بالتعامل مع روز ومحاولة التوفيق بين ظروفها وتنمية قوتها نحو إشباع احتياجاتها الذاتية قدر المستطاع.

تعقيب:

الأخصائى الاجتماعى على دراية تامة بضرورة تجنبٍ تجاهل روز أو التلاعب بها، وهو في سياق ذلك قام بخمس مراحل لتنمية قوة روز تتمثَّل في:

1-تشجيع روز للحديث عن طموحها في مزيد من التفاصيل.

2-إيجاد سبل جديدة لتنمية قوة روز لتُصبح على بينة ودراية بأوجه القصور لقبول واقعها والتخلّي عن أحلامها.

3-العمل على التكيُّف مع حياتها الراهنة بمساكن الإيواء.

4-بناء ثقة روز من خلال التعامل والتفاعل مع أفراد مجتمعها.

5-إكسابها العديد من المهارات الاجتماعية.

التمكين وتنمية قوة الأفراد ذوى الإعاقات العقلية:

يعتمد تنمية قوة الأفراد ذوى الإعاقات العقلية على تبنى أدوات البحث عن تنمية قوة المستفيدين من خدمات الصحة النفسية (روجرز وآخرون، 1997).

حيث ينظر المهنيون إلى المرضى النفسيين من خلال ثلاث زوايا يتمثلا في: الجانب المادى، الاجتماعى، النفسى الاجتماعى، وتمكينهم من التعايش والتكيف، حيث نقصد بهذا المفهوم إتاحة الفرصة للمعاق سواء جسديًا أو عقلياً للتعايش مع إعاقته وإدارة شئونه الخاصة بنفسه دون الاعتماد فيما ندر على جهود ومساعدات الآخرين، بحيث يمكن لهذا المعاق أن يمثل نفسه أمام الآخرين أو يمتلك المقدرة على التحكم بشئونه وأموره الخاصة والشخصية.

نموذج ممارسة:

تم تشخيص ونستون منذ 12 عام على أنه مصاباً بالانفصام، حيث أمضى فترات طويلة في مستشفيات الأمراض العقلية، وقد مارست مهنة الخدمة الاجتماعية أساليبها واستراتيجياتها المهنية في التعامل مع هذه الحالة وتنمية قوتها وانتعاشها على النحو المرغوب.

الخاتمة

تم بإيجاز عرض أساليب الممارسة المهنية لتنمية قوة الأفراد وإكسابهم العديد من الفرص وإدماجهم بالمجتمع لتحقيق أفضل استفادة ممكنة من الخدمات المقدمة للأفراد، والتركيز على تلك الحالات التى تسود فيها أشكال وأنماط مُحددَّة من القيم والتقاليد التى تفرضها طبقة اجتماعية أو سياسية معينة دافعة القرار أو السياسة للتشكل حسب مصالحها واهتمامها، أو مُؤثرة على دافعيَّة واتجاهات الفرد والمجتمع فيما يخدم ويُحقق تلك المصالح وهذه الآمال.

صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردى:

يمكن تحديد مجموعة المعوقات التى تقف حجر عثرة أمام تنمية القوة على المستوى الفردى كما حددها بحوث المشاركة السريعة لمؤسسات الرعاية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية في مجالين يتمثلان في:

أ- مستحقى الخدمة ومقدميها.

ب- المهنيون وذوى السلطة.

أولاً: صعوبات التمكين وتنمية القوة من وجهة نظر المستفيدين من الخدمة:

أُجريت دراسة استقصائية في جميع أنحاء انجلترا في عام 2005 وتم التوصل إلى مجموعة من المعوقات أو الصعوبات التى تحول دون تنمية القوة لدى الأفراد تتمثّل في:

1- نقص المعرفة بالموارد والإمكانيات المجتمعية.

2- نقص المهارات اللاَّزمة للحصول على أفضل خدمة في أسرع وقت.

3- انعدام الثقة بين المهنيين وموظفى المكاتب (آدمز وآخرون 2005).

ويتضح من هذه الدراسة أن هناك ندرة في إجراء البحوث التقيمية في المملكة المتحدة فيما يتصل بتنمية القوة للأطفال والبالغين وكبار السن والعائلات الذين يتلقوا خدمات الرعاية الاجتماعية وأن مستويات المشاركة وتنمية القوة لمقدمي الرعاية ومستفيدى الخدمة لا تزال منخفضة نسبياً وهذا يرجع إلى:

أ- مقاومة منظمات الخدمات للتغيير.

ب- عدم توافر الوقت الكافى لإتمام عملية المشاركة ممّا يُؤدى إلى فشل التدخل.

ج- عدم توافر قدر كاف من المعلومات والبيانات عن البيئة المحيطة.

وهذه الحواجز والمعوقات تميل إلى تأكيد شعور المشاركين بعجز المؤسسات الاجتماعية وقصورها في تنمية قوتهم على الرغم من وجود السياسات والإجراءات داخلها.

العوامل الاجتماعية (الاختلالات الهيكلية):

قد تحول الفوارق المرتبطة بالعنصرية والتمييز دون تنمية قوة الأفراد، حيث تُسهم الذكورية والطبقية في قمع الشعب، وعلى الرّغم من ذلك فقد يتم تجاهل العوامل الاجتماعية والطبقية وسط فورة من نشاط المذهبين البارزين حيث كتب "ليرنر 1979" أن عجز الفائض من الطبقات العاملة في البلدان المُتقدمة يستخدم لوصف العبء النفسي للمحرومين، حيث يعتبر ذلك العجز عائقاً يحول دون حصولهم على أفضل خدمة.

العوامل النفسية (قصور القوة والعجز):

يستمد مفهوم تنمية القوة الفردية من النظريات النفسية وعلى وجه التحديد المدخل المعرفي السلوكي، حيث يهدف هذا المدخل إلى تنمية قوة الأفراد السلوكية والمعرفية من خلال التحكم في مستوى الإدراك والوعي لديهم، ويُلاحظ أن هذا النهج يمكنه أن يوفر الفرص المناسبة للفنيين (الأخصائيين) لتعزيز قدرتهم بدلاً من السيطرة التنظيمية على حياة المستفيدين من الخدمات.

أساليب مواجهة صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي:

هناك عدة أساليب للعمل مع الأفراد حتى يتسنى التغلُّب على الصعوبات أو المعوقات التى تحول دون تنمية قوتهم، حيث يُشير مفهوم تنمية قوة الأفراد إلى تمكينهم من الانخراط مباشرة مع قضايا التغيير، وتمكينهم أن يصبحوا أكثر حزما وعلى قدر عال من التوجه الذاتى، والانخراط في العمل الجمعى بما يسهم في تحقيق أهداف ونتائج بناءة (نيلسون وآخرون 2001)، وفي سياق هذا فإن ثَمَّة مشكلات كثيرة تُقابل الممارس وتتلخص بكيفية توظيف القوة أو السلطة المخولة له ومن ثم الحكم على الحالة التى يتعامل معها تعاملا سليما، ونجد ذلك صراحة عندما يتعامل الممارس المهنى مع حالات المعاقين عقليا أو أطفالٍ غير قادرين على اتخاذ القرارات التى تعلق بمصالحهم بأنفسهم ولا يجدون لهم معيلاً أو اتخاذ القرارات باسمه، ومنهم ذوى الاحتياجات الخاصة أو ذوى صعوبات التعلم، لكن المشكلة أيضاً أن الخدمة الاجتماعية لا تؤثر

فقط على العميل أو متلقى الخدمة بل تمارس دورًا أكثر تأثيرًا وقوة بالتصدى لحـالات التمييز واللامساواة والاستبعاد أو التهميش لطوائف أو جماعات سكانية بالمجتمع كمـا تتدخل بالتأثير والسلطة المهنية للضغط على صانعي السياسات ومتخـذى القـرارات تحقيقًا لمصالح فئات متضررة، وسبب هذه المشكلة يتعلّق بكيفيـة تحقيـق الأخـصائى الاجتماعي للتوازن بين سلطته المهنية من ناحية، وبين علاقاته ومصالحه الآنية من ناحية ثانية، والجدول التالى يوضح بعض الأساليب أو المداخل التى مـن خلالهـا يـستطيع الأخصائى الاجتماعى من تنمية قوة الأفراد

المدخل	أمثلة عملية
اكتساب المهارات	المهارات المطلوبة في أجهزة الكمبيوتر والاتـصال الهـاتفى الحديث (مثل البريد الإلكترونى)، الاجتماع مع الناس بشكل فردى، والاجتماعات، وكتابة الرسائل.
بناء الثقة	بناء الثقة من خلال الاجتماعات، وصنع أول اتـصال مـع الناس، والتعامل مع حالات عدم اليقين
التفاوض	ملء طلبات الحصول على التمويل
الـدعوة والمناصـرة الذاتية	للحصول على الحقوق المهدرة للمستفيدين
الوعى الذاتى	نشر التوعية الذاتية بالقضايا المشتركة مثل مـشاكل الفقـر والاستبعاد

هذا إلى جانب تفعيل شبكات الاتصال الناس، وتبادل المعلومات والخبرات، وبناء الثقة، وعلاقات العمل، ووضع استراتيجيات مشتركة.

يشير "سلمان" إلى أن الأفراد مُجرَّد وجودهم بالمشكلة لا يعـنى أهـم الـسبب الأساسى وراء حدوث المشكلة، ذلك أن هناك عوامـل أخـرى تُـسهم في تفـاقم المشكلات وحدوثها، لذلك لا يمكن حل هذه المشكلات بمجرد إحداث التغيير الذاتى للأفراد، وفيما يتعلّق بجانب الممارسة المهنية يجب على الاخصائى الاجتماعى أن يكون واعيا وبدرجة قوية طبيعة علاقات القوة بين الدولة والفرد، كما يجب أن يتعرَّف بدقة على طبيعة وشكل التنظيمات الاجتماعية القائمة بالمجتمع وكيفية تأثيرها على الفـرد، وكيفية تأثير الفرد عليها، فمن خلال هـذا الفهـم والإدراك يتعـرَّف الأخـصائى

الاجتماعى على شكل وطبيعة ونمط القوة السائد بالمجتمع، ومن ثَمَّ يكون قادراً على التدخل المهنى المناسب مع الحالات التى يتصدَّى لها.

هذا إلى جانب ضرورة تركيز "الممارسة على المستخدم"، فإذا كانت كافة المناهج سواء التقليدية أو الحديثة تُركز على خدمة العميل، إلاَّ أن منها ما ركَّز بصورة فعليَّة على مشاركة العميل أو المستفيد بصورة فعليَّة في عملية التخطيط للخدمة أو توصيلها، أو حتى في اختيار مستوى جودها بحيث تتناسب مع سلوكيات وأذواق مستهلكيها أو مستخدميها، (يُشكك البعض في إمكانية مشاركة الفقراء أو المعوزين بصورة فعليَّة في التخطيط للخدمة المقدمة، إذ لا يملك هؤلاء المقدرة على المشاركة، لذا تقوم منظمات حكومية أو شبه حكومية لهذا الدور نيابة عنهم بصورة واقعيَّة) ولكن وبصورة عامة نجد أن التركيز على العميل أو المستفيد وضمان مشاركته في الخدمات الاجتماعية المقدمة له يمثل إحدى أولويات تنمية القوة الفردية.

المبحث الثالث

التمكين وتنمية قوة الجماعات

(التمكين الجماعى)

مقدمة:

ربما لا يقوم الأخصائيون الاجتماعيون بالعمل ضمن مجموعات، ولكن ربما يعملون مع الجماعات ذاتها، حيث يتطلب إعداد الجماعات تنمية قوة هذه الجماعات بشكل أساسى، لذا فإن هذه المُهمَّة في أغلب الوقت تمارس من قبل المهنيين بينما في أوقات أخرى تكون نابعة من الجماعات ذاتها.

ومن الأهمية بمكان أن يدرك الأخصائى الاجتماعى العامل بمجال التمكين حدود السلطات والقدرة المتاحة لديه للعمل مع الجماعات المستهدفة من التمكين، وأن يُركز جهده على كيفية نقل السلطة أو القوة لهؤلاء بطريقة آمنة لا تُحقق له بمرور الوقت سيطرة وهيمنة فعلية عليهم، وأن يُدرك أن دوره هو الميسر والباعث على التوعية (إثارة الوعى بين تلك الفئات) بأهمية سيطرتهم على حياتهم وشئونهم الخاصة، وأن دور من يقدم الدعم والمساعدة لا يتعدى تمكينهم من الحياة باستقلالية بعيداً عن أية ضغوط أو هيمنة من الغير، ويمكن الرجوع لأفكار فوكولت للتعرُّف على كيفية تأهيل وتدريب الممارسين على استفادة من الأفكار ما بعد البنيوية لمساعدة هؤلاء على تطبيق عملى وواقعى للتمكين بين الجماعات المستضعفة وبخاصة النساء.

ويرى كلاً من Warch And Mcillender 1991 أنه في فترة الثمانيات ساد نموذج خدمة الجماعة ذات التوجيه الذاتي Seleditected بينما في الاتجاهات الحالية والمعاصرة ثمة اهتمام متزايد بمفهوم المساعدة الذاتية Self Help واهتمام بمشاركة العميل داخل الجماعة، جاءت تلك الاهتمامات على حساب المنهج العلاجي الذى ساد نظريات عديدة، لذا يُمكن النظر إلى مفهوم خدمة الجماعة بوصفها تمكين، وذلك بسبب شيوع مفاهيم بداخلها مثل الديمقراطية، قيم المشاركة، والنزعة الإنسانية (القيم الإنسانية).

وفي دراسة أخرى أجراها Gutierrez 1995 وجد أن ازدياد الوعى لدى الجماعات أدى إلى ازدياد الوعى بمشاكل الأقليات عموماً، وأدى ذلك إلى القدرة على تغيير أنماط حياة تلك الأقليات، مما يؤثر في النهاية على السلوك السياسى لتلك الجماعات (الأقليات) ويدفعها لاتخاذ مواقف سياسية نشطة.

ولقد دعمت هذه الأبحاث الفرض القائل بأن ازدياد الوعى العام يُؤدى بالضرورة إلى ازدياد درجة التمكين Consciousness- Empowerment كأحد أشكال الممارسة هنا التى تعتمد على مساعدة الجماعات ذاتيا (1995 Jack – Nilson) هنا يجب على الأخصائى أن يُدعِّم تلك الجماعات من العملاء ومشاركتهم مشكلاهم ومساعدهم على كيفيَّة مساعدة كُل للآخر.

ونتيجة لذلك يمكن أن نكتشف أى أفكار جديدة (أو ردود أفعال) عن أشكال الخدمات المناسبة، لذا تعمل الجماعات على إجبار مؤسسات المجتمع على تغيير أساليب ممارستها.

التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعى):

يمكن أن يخرج التمكين كمفهوم عن نطاق تطبيقه الفردى ليتخذ طابعاً جماعياً أى أن يتعامل مع الجماعة أو المجتمع الصغير، مثل تعامله مع الفئات المُهمَّشة والمستضعفة والإثنيات والأقليات، ومن ثم يُركِّز التمكين هنا على إكساب هؤلاء كم من الخبرات الحياتية والمهارات والمعارف التى تُمكنهم من الوصول للموارد والخدمات المختلفة، وتُمكنهم من توصيل أصواهم ومطالبهم لصانعى السياسات ومتخذى القرارات، والتمكين الجماعى هنا يُركِّز أيضاً وبقوة على تنمية المهارات الاجتماعية لدى هؤلاء، بما يعنى بالنهاية أن التمكين هنا يُركِّز على البنية التنظيمية للمجتمع، محاولاً تغييرها أو العمل على دمج الشرائح والفئات المُهمَّشة والمستضعفة بها بطريقة شرعية وقانونية..

ويوضح المثال التالى الملامح الأساسية للجماعات التى تعتمد في تنمية قوتها على المهنيين، ولكن على الرَّغم من هذا، فإن الدراسة العملية تشير إلى أهمية الممارسة المهنية في تنمية قوة الجماعات، وفي هذا السياق يُطرح سؤالاً مفاده هل تباين واختلاف الجماعات يحدد الأسلوب المتبع في تنمية قوتها؟ وهل يمكننا تحديد بناء على هذا الاختلاف للمبادئ الإرشادية التى توجه أسلوب تنمية القوة لهذه الجماعات؟

ويطرح هذا الفصل كلا السؤالين ويرى أنه بصفة عامة، الجواب على السؤالين السابقين هو "نعم"، وذلك بما يُسهم في الحد من مخاطر العزلة وتقديم الدعم الذاتى الذى يمكن في إطاره تطوير المهارات الشخصية ورفع الوعى الفردى نحو ضرورة تحقيق التطلعات الشخصية لهذه الجماعات.

دراسة عملية (العمل العلاجى لتمكين الأطفال والشباب):

(تومى وتانيا) هم من الأطفال اللاجئين مع اثنين من أقاربهم، الذين يعيشون في بلدة غير بلدهم الأصلية، وعندما فقدوا وطنهم بدأوا فقدان وزنهما وانعزلوا عن باقى أصدقائهم في المدرسة، وفشل المحيطين بهما في إدماجهما مرَّة أخرى في محيطهما الاجتماعى، وقام الأخصائى الاجتماعي بإقناعهما لحضور عدد من الجلسات الغير رسمية التى تعتمد على مجموعة من الأساليب العلاجية تمارس عن طريق الفن والدراما والموسيقي، وفي غضون أسابيع قليلة بدأوا في المشاركة وتشكيل صداقات مع الأطفال الآخرين وتحسَّن أدائهم بصورة أفضل وأصبحوا أكثر تواصلاً وتفاعلاً مع الآخرين.

التعليق:

يُسهم العلاج بالدراما في تنمية قوة الفئات المُهمَّشة مثل (المرأة، وكبار السن والأطفال) حيث يتناول قضايا مُعينَّة مثل: العنف ضد المرأة، والعمل مع الشباب، ورعاية الأحداث، حيث يمكن استخدام منهج تنمية القوة باستخدام العلاج الدرامى في العمل مع الشباب ويمكن إعطاء أمثلة عملية عن كيفية العمل في مجموعات مع الأطفال وتمكينهم من التعبير عن أنفسهم عن طريق الكلمة والصورة، حيث تكون تلك الوسائل ممتعة بما يُسهم في العملية العلاجية، وتسهم هذه النظم العلاجية في دمج واستيعاب المناهج والمهارات وتحسين الأداء والتشجيع على المشاركة في العمل عن طريق تمثيل الأدوار.

جماعات المساعدة الذاتية:

ويُعرِّف كلاً من (كاتز ويندر) جماعات المساعدة الذاتية كنشاط ونقطة انطلاق جيد للجماعة بأنها "جماعات صغيرة تندمج طواعية للمساعدة المتبادلة في تحقيق غرض مُحدَّد وتتشكَّل عادة من مجموعة من الأفراد الذين يأتون معاً من أجل المساعدة المتبادلة في تلبية حاجة مشتركة، أو للتغلُّب على عقبات مشتركة، أو وجود مشكلة حياتية لإحداث التغيير الاجتماعى المطلوب".

تنمية القوة الذاتية والمشاركة الاجتماعية:

استخدام مصطلح "قيادة الجماعة" ليشمل جميع أشكال العمل الجماعى، حيث يتم التنظيم مباشرة من قبل الجماعة، وحيث تنوعت الجماعات فمنها جماعات يديرها مقدمى الرعاية، فضلاً عن الجماعات التى يديرها المستفيدين، والعمل الجماعى الذاتى يُناظر عملية المساعدة الذاتية، فهو يُركز في المقام الأول على زيادة الوعي، وتنمية قوة أعضاء الجماعة، وهذا ينطوى على نشاطين هما العمل والتحليل، وأعضاء الجماعة هنا هم المستفيدين، حيث أننا نعتمد عليهم في المراحل المبكرة، ويتم ذلك عن طريق تحديد مجموعة من القواعد الإرشادية إلى جانب تحديد وتحليل المشاكل، ووضع الأهداف، وتقابل جماعة المستفيدين العديد من المشكلات التى تستوجب توضيح الأهداف، واتخاذ الإجراءات اللازمة، مما يُقلل فرص انهيار هذه الجماعات ويسهم في تحسين أدائها المهنى.

أنواع من جماعات المساعدة الذاتية:

تُعد الجماعات التى يقودها المهنيون واحدة من ضمن الجماعات التى تتصل بمفهوم المساعدة الذاتية، حيث تعتمد على النمط العلاجي بما يُسهم في رفع الوعى الذاتي لتلك الجماعات تحت قيادة الأخصائى الاجتماعى المهنى المؤهل لهذا العمل، هذا فضلا عن الجماعات التى يقودها التوجيه الذاتى، حيث نجد أن الأخصائى الاجتماعى هنا ليس إلاَّ وسيطاً يتدخَّل بصورة تدريجية حتى يصل إلى حد التهميش، وهو بذلك لا يُشارك في الأنشطة التى تمارسها الجماعات، بل يوجهها إلى طريقها الصحيح.

جماعات المساعدة الذاتية وقيادة الجماعات المهنية:

هناك اختلافاً ملموساً بين جماعات المساعدة الذاتية والجماعات المهنية، وذلك من حيث درجة القيادة بها، وتوفير الموارد والدعم الذى يأتى من المنظمة المهنية.

جدول 6.1 يوضح جماعات المساعدة الذاتية وقيادة الجماعات المهنية

جماعات المساعدة الذاتية	الموارد التنظيمية	القيادة المهنية	الدعم المهنى	مثال على جماعات المساعدة الذاتية والجماعات المهنية
التكاملّية	كافة الموارد التنظيمية	مباشرة	منتظم	الإبداع وممارسة الأنشطة المتاحة باعتبارها جزء من الخدمة
المُسهلّه أو المُيسّرة	بعض الموارد التنظيمية	غير مباشرة	على فترات	النشاط التحفيزى
المُستقلّة	لا تستخدم الموارد التنظيمية نهائياً	ليس لها قائد مهنى	لا يتوافر لها دعماً مهنياً	تُشير إلى جماعات ممارسة النشاط بصورة ذاتية

جماعات المساعدة الذاتية التكاملية:

تعد هذه الجماعات الأكثر تمييزاً وتحديداً لجماعات المساعدة الذاتية، حيث تُمثل أنشطة هذه الجماعات التكاملية من أساسيات العمل المهنى بمؤسسات الخدمة الاجتماعية، والتى تسهم في وضع أغراض وتحديد أهداف المساعدة الذاتية، لذا فإن هذا النوع من الجماعات ينطوى على تشجيع النشاط، ويدعمه بإدارة الممارسين بما يُسهم في تنظيم عمل الخدمة الاجتماعية.

ولقد علّق كُلاًّ من (ريسمان وغارتنر 1977) على أن المنظمات الصحية الرئيسية الراعية بصورتها الحالية هى إحدى أشكال جماعات المساعدة الذاتية (فعلى سبيل المثال جمعية السرطان التى تدعم مصابي الحنجرة، واستئصال الثدى ما أوصت به جمعية القلب على ضرورة إنشاء أندية السكتة الدماغية) وفي سياق ذلك فالمساعدة الذاتية التكاملية من الصعب التوفيق بينها وبين الاعتماد على الذات والذى يُعد شكلاً مستقلاً عن كافة أشكال التمويل الخارجي، لذا فإننا بحاجة مُلحّة للوقوف على بيان أوجه الاختلاف بين جماعات المساعدة الذاتية، التكاملية والجماعات المهنية حيث الاعتراف بأهمية التوجيه المهنى لجماعات المساعدة الذاتية وتشتمل أمثلة المساعدة التكاملية على إعدادات مثل وحدة الاستقلال في منشأة الخدمة الاجتماعية، وغالباً ما تستخدم كلمة مساعدة الذات في برامج الرعاية النهارية بما يسهم في تنظيم الموارد بالكامل داخل مؤسسات الخدمة الاجتماعية، وذلك في إطار أنشطة المساعدة الذاتية.

جماعات المساعدة الذاتية الميسرة:

هذا النوع من الجماعات يسمح للأخصائيين الاجتماعين فرصة اتخاذ إجراءات مهنية تتماشى مع كافة أفراد الجماعات، بما يسهم في خلق مناخ للنشاط يُؤهِّل الجماعات لأن تُنمى قدرتها، وأمثلة على ذلك برامج الصحة العقلية حيث تعد درجة المعرفة المهنية والمهارات أو الموارد في المراحل التحضيرية أو في وقت مبكر من الاعتماد على الذات، الفارق الحاسم بين البقاء أو عدم البقاء لأى نشاط من الأنشطة الممارسة، وفي سياق ذلك لوحظ أن الأفراد الذين يعانون من الاكتئاب كثيراً ما يجدوا صعوبة في اتخاذ قراراتهم الذاتية انفصالاً عن الممارس العام والتوجيه المهنى، بما يُسهم في بناء قدراتهم وتنمية قوتهم الذاتية، وهذا ما قد ذكره ليند ينفيلد وآدمز عام 1984.

الحكم الذاتى لجماعات المساعدة الذاتية:

يُقصد بالحكم الذاتي لجماعات المساعدة الذاتية بأنه "قيام أعضاء جماعات المساعدة الذاتية لمساعدة أنفسهم دون اللجوء إلى الممارسين أو المهنيين"، وفي إطار ذلك يسمح الحكم الذاتي لجماعات المساعدة الذاتية بتنظيم وتوفير الموارد وتشغيلها بنوع من الاستقلال العام عن المهنيين وعن الأخصائى الاجتماعى، فالحكم الذاتى للمساعدة الذاتية يشمل "مجموعات المجهول"، "مجموعة من الناجين"، وجماعات مقاومة وصمة العار، مثل تلك التى في حركة الإعاقة، ومجموعات لزيادة الوعي.

بعض الملامح المشتركة في المساعدة الذاتية والجماعات المهنية:

ونرى في الجدول التالى بعض الخصائص المشتركة لجماعات المساعدة الذاتية، والجماعات المهنية، حيث الإشارة إلى أن الأنشطة يجب أن تُركز على تعزيز السلوك المرغوب فيه، والتغيير للمشاركين بصورة فردية بشكل أكثر وضوحًا بما يشمل حدوث المساعدة الذاتية على كافة المستويات المختلفة، إلى جانب التركّيز على المشكلات الفردية لأعضاء الجماعات، وهذا ما يُبيِّن أنه على الرَّغم من تكامل مهنة الخدمة الاجتماعية مع مفهوم المساعدة الذاتية، إلاّ أنهما يتناقضا ويتعارضا فيما يتصل بالقيم والمبادئ المهنية.

ويكننا أيضاً أن نُميز بين الجماعات التى تقدم خدمات مباشرة تتصل بالأنشطة المساعدة، مثل أنشطة البحوث، والتعليم، أو الحملة الانتخابية. وهذه الأخيرة هى أكثر عرضة لتكون أكثر رسوخًا وأمنًا في حين السابقة هى الأكثر تنظيمًا.

المؤلف	ميزات المؤلف من الاعتماد على الذات والجماعات التى يقودها المستخدم
مولر 1983	جميع الأعضاء متساوون في الحالة، كُلٌّ يتخذ قرارات لنفسه، وهذه الجماعة مسئولة عن قراراقما، كل عضو ينضم لها وبسبب مشاكله الخاصة له مجموعة إجراءات سرية والمشاركة تكون مجاناً.
كنيت هايز 1981 (الفصل الثانى)	النشاط التطوعى للأعضاء تواجه مشاكل مشتركة، اجتماعات من أجل المنفعة المتبادلة، تقاسم أدوار المساعدة، وبناء العمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة الجماعات التى يديرها أعضاء الجماعات الموجودة خارج بدون التمويل.
كيليلى عام 1976	تقاسم الأعضاء الخبرة المتبادلة المشتركة للمساعدة والدعم، مساعدة أقرانهم المتلقين لمساعدة أنفسهم، تجميع الفرق من قبل الناس الذين يرغبون في تغيير قرارهم للانضمام إلى الجماعات الموجودة، هناك أعضاء يسعون مُشدداً لتعزيز السلوك المرغوب، الإرادة الجماعية والمعتقدات في قيم المجموعة مُشدداً على أن التغيير هو في حدود قدرات الأعضاء، المعلومات حول التجارب والتغييرات التى من المحتمل أن تكون واجهة الأعضاء في استخدام مجموعة من الأنشطة بوصفها حدثا بنائيا، حيث أن الأعضاء يشاركوا في سعيهم لتحقيق الأهداف المخططة.

نطاق المساعدة الذاتية والجماعات الذاتية:

يُعتبر مجال المساعدة الذاتية والجماعات الذاتية في تغيُّر مُستمر، وهو ما يجعل من الصعب تحديد السمات التى يمكن أن نشير إليها بشكل أساسى، فإنها تختلف عن الجماعات التى تُركز على المشاكل والقضايا من خلال التنمية الذاتية لرفع مستوى الوعى، ويعرض هذا الجدول مثال لهذه الجماعات

نوع الجماعة	مثال
التركّيز على المشكلة والقضية	مجموعات العلاج، والجماعات مجهولة
التطوير الذاتي	مجموعات النزاهة ومجموعات الصحة
زيادة الوعى	مجموعات الورثة، مجموعات الدعوة الذاتية

المشكلة والتركيز على القضية:

المشكلة والقضية التى ترتكز في الأساس على جهود الناس لمساعدة أنفسهم ومساعدة بعضهم البعض، مثل الذين يُعانون من مشاكل صحية كالاضطرابات، أو إساءة استعمال المواد المخدرة، ومشاكل الصحة العقلية مثل الاكتئاب، والمشاكل الاجتماعية مثل الشعور بالوحدة، وتشمل مجموعات المستفيدين من خدمات مثل الجماعات المجهولة، والأقارب، مجموعات مقدمى الرعاية، والجماعات والمجموعات من أجل العلاج.

جماعات الحكم الذاتى:

هناك قائمة متسعة من الجماعات، مثل الجماعات التى تتناول المشروبات الكحولية، مصابى السرطان، المتقاعدين، أطفال الأغنياء، مستغلى الأطفال جنسياً، مجهولى النسب، والمدخنين.

مثل هذه الجماعات دائماً تهتم بالعمل ضمن المعايير الاجتماعية المقبولة لتغيير سلوك الأفراد، ومن المتوقَّع أن يكون الفرد يتم قيادته بإثنى عشر خطوة والتى تُعبر عن المبادئ التى يتم إدارة المجموعات بها.

الجماعات المهنية:

وقد تم تحديد العديد من الجماعات للتعامل مع الظروف الخاصة والصعوبات التى يمكن أن تنشأ بالنسبة للأشخاص الذين يعيشون مع شخص ما لديهم حاجة أو مشكلة، وعلى سبيل المثال، في رعاية المجتمع وجماعات المساعدة الذاتية تقدم شكل غير مباشر لدعم ذوى الاحتياجات أو المشاكل، من خلال منح المساعدة المباشرة لصديق أو قريب للشخص الذى يُقدم المساعدة.

جماعات العلاج للمساعدة الذاتية:

هناك مجموعة كبيرة من جماعات المساعدة الذاتية مع التوجه العلاجى، ومع ذلك، فإن هناك تركيز في مجال الجماعات العلاجية النسائية، ويمكن رؤية ملامح للمساعدة الذاتية في العلاج النسائى الذى يعكس تأثير الحركة النسائية في العلاج النفسى، وليس من المدهش أن يُركّز أعماله بشكل أساسى على أثر التميز على أساس الجنس علَى مشاكل المرأة الفردية، والأهم من ذلك قد يتم دفع الانتباه إلى التميز على أساس الجنس باعتباره واحدا من جوانب البنية الاجتماعية، والعلاج النسائى، يكون أقل

بكثير من العلاج النفسى، وبإقرار البعد الاجتماعى للمشاكل التى قد تبدو على خلاف ذلك موجودة داخل أي فرد.

وقد تكون مُمثلّة في الجماعة التى تلقت علاجاً نسائياً ونوعاً واحداً من رفع مستوى الوعى، ولكن إلى الحد الذى تشعر فيه بزيادة الوعى الاجتماعى والسياسى، لزيادة الوعى لأنه من المرجح أن تؤكد على ضرورة التغيير الاجتماعى والعمل السياسى.

التنمية الذاتية:

تتضمن التنمية الذاتية مجموعة واسعة من الأنشطة مع التركّيز على التنمية التعليمية والاجتماعية والشخصية، بما في ذلك جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية، التى انتشرت على نطاق واسع في جميع أنحاء الولايات المتحدة ويتضمن أيضاً مجموعة كبيرة من الجماعات المرتبطة بالصحة بين الجنسين في بريطانيا.

جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية:

قد تكون جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية تابعة لشبكة وطنية تحمل الاسم نفسه، والممارسات المحلية الخاصة بهم، وتختلف على نطاق واسع حيث تركيزهم يختلف أيضاً من مشاكل كبيرة جداً مشتركة للإدمان، أو مشاكل عصبية، وقد لوحظ أن هذه الجماعات لا تخلو من عدد من الصعوبات التى تعانى منها جماعات المساعدة الذاتية عموماً: تعطل أنشطة من جانب أفراد الجماعة الذين يشعرون بالضيق أو الانزعاج، واستغلال الشعور بالوحدة والحزن، وتعزيز المشاكل عن طريق المبالغة في التركيز على المشاكل والتجارب السيئة في الاجتماعات.

الجماعات المرتبطة بالنوع الاجتماعى:

على الرغم من أن الحركة النسائية واضحة بشكل خاص ومُؤثّرة في مجال المساعدة الذاتية والصحة، وهذا لا يعنى أنه ينبغى معالجة قضايا النوع الاجتماعى فقط في ذلك المجال، قضايا المساواة بين الجنسين تُؤثّر على مجال المساعدة الذاتية، وعلى الرغم من أنه يمكن وصفها بالمساعدة الذاتية والاستفادة من الدعم من قبل الجماعة، وهذه هى التجربة التى يسعى الكثير من الرجال أيضاً لتحقيقها بشكل متزايد والقائمة على النوع الاجتماعى لمجموعات معالجة قضايا الرجل.

وقد أثّرت الجماعات المرتبطة بطبيعة النوع الاجتماعى، وتسليط الضوء على

اضطهاد المرأة عموما في مكان العمل، والتعليم، أوقات الفراغ والأنشطة الأخرى، وقضايا عدم المساواة للنوع الاجتماعي في ممارسة المهن، مثل الأطباء والعاملين في التدريس، والخدمة الاجتماعية، أنه أمر لا مفرّ منه بأن التحديات من قبل النساء على التحيُّز الذكورى في دراسة الثقافة والمجتمع، وعلاقات القوة، لذلك لا ينبغى أن تنظر إلى رضا نوع اجتماعى عن الآخر.

دراسة عملية:

كانت "بيلى" تُعانى من اضطراب والقلق الشديد لسنوات عاشت وحدها، وبقيت في المنزل غير قادرة على مواجهة العمل أو التسوق بسبب الخوف من الأماكن المكشوفة، وكان أخصائى الصحة العقلية وأفراد المجتمع يعتبر فريق قادر على تزويدها للوصول إلى حضور اجتماعات جماعة المساعدة الذاتية، وخلال سنتين أصبحت لا تأخذ الأدوية المضادة للقلق، وأخذت لأول مرة التبرعات، ثم عملت في مطعم في المركز، وأصبحت قادرة على المشى لمسافة قصيرة من وإلى المنزل وفى نهاية المطاف قالت إنها عملت كمُمكّن لأحد أفراد الجماعة الجديدة التى تُعانى من الخوف من الأماكن المكشوفة.

تعليق:

هذا المثال يُوضح كيف يمكن دعم الجماعات لتنمية قوة الشخص تدريجياً لكسب ثقة واحترام الذات، لدرجة أنه من الممكن أن نجعله بعد أن يتم مساعدته أن يتحول إلى مساعدة الآخرين، فإنه يدل أيضاً على أهمية تنمية قوة المرأة كأداة علاجية في أعمال الصحة النفسية.

زيادة الوعى:

العناصر الأساسية لزيادة الوعى في مجال المساعدة الذاتية التى تعتبر جديرة بالذكر في هذه المرحلة تتضمن موقفهم الحرج بالنسبة إلى الخدمات التى يتلقاها الناس، ومبتكرة (من وجهة نظر البيروقراطى) في كثير من الأحيان غير مرتبه من الجماعات والمنظمات، وحتى الآن تعتبر حيوية، وتنشّط القوة الخلاقة التى تُعطى لمجال المساعدة الذاتية الكثير من زخمها، والتى تعطى الأخصائيين الاجتماعيين الكثيرين التعلّم والمكاسب، قد يُركز زيادة الوعى على فائدة للأفراد التى في أماكن مثل المجموعات الصحية النسائية أو مجموعات العمل المجتمعى، وقد يستغرق الأمر طابعاً للتغيير

الاجتماعي، لدرجة أن العلاج النسائي يعكس تأثير الحركة النسائية في العلاج النفسي وركزت في جانب منها عن القلق من هذه الجماعات على المشاكل، وركّزت في جانب آخر منها على التحيز ضد المرأة باعتبارها واحدة من جوانب البنية الاجتماعية (هويل، 1981)، وجماعات المساعدة الذاتية وإشراك المرأة يُغطي مجموعة واسعة من المجالات، ومن الموضوعات النسائية الخاصة بالصحة العامة أو زيادة الوعي، ومع ذلك فإن وجهة نظر ماريسكيند 1984 تشير إلى أن معظم التعليمات المهنية في المقام الأول مع تنمية قوة الأفراد من تحقيق إمكاناتهم، وهذا لا يصرف انتباهنا عن التوترات بين المشكلة والقضية التي تُركّز على الأنشطة وتلك المرتبطة بزيادة الوعي.

المدافعة الذاتية:

المدافعة الذاتية لها أهمية خاصة في مجال الإعاقة والصحة النفسية، وتعاون الأشخاص الذين يعانون من الإعاقات الجسدية والعقلية، ويرتبط مع المدافعة الذاتية، وأصبحت أكثر شيوعا للناس الذي يبحثوا عن سبل أكثر ابتكاراً لتعزيز المدافعة الذاتية، بين تلك التي تعاني من جماعات من المعوقين، وتعكس هذه التطورات الأخيرة محاولات للتحرك نحو الديمقراطية للاستفادة من خدمات الخدمة الاجتماعية وساعدت على إعطاء الأخصائيين الاجتماعيين دافعا لاستكشاف طرق العمل جنباً إلى جنب مع جماعات المستفيدين في الخدمات الصحية والاجتماعية.

وهذا يعتبر جُزئيًا نتيجة لتنامي قوة المستفيد التي تقودها الحركات عموماً، وكان ذلك نتيجة واحدة لوجود اتجاه نحو الاعتراف بأن بعض المهنيين يعتبروا أن كثيراً من الناس لديهم القدرة على فعل الأشياء لأنفسهم ولكن يحتاجوا إلى تنمية القوة من أجل تحقيقها.

مراحل عمليات الجماعات المستندة على تنمية القوة:

هناك ثلاث مراحل مشتركة بين العديد من جماعات الاعتماد على الذات والجماعات التي يقودها المستخدم:

الخطوات	Mullender And Ward (1991)	Adams (1990-2006)	Lee (2001)
الأولى	* العاملون يدرسون الموقف.	* انطلاق النشاط	* مرحلة البدء.
الثانية	* تجميع الفريق.	* الدعم (الذاتي– الدافعية– التطوير والتعليم) لإنجاز العمل.	*الاجتماع وتوزيع المهام.
الثالثة	* القيام بالدعم.	–	* تشكيل الجماعة.
الرابعة	* الاتفاق على مبدأ التمكين. * التخطيط للعمل. * الاستعداد للعمل.	* التحرك للإنهاء.	* تحديد أهداف التمكين معا. * اختيار فكرة أو موضوع للانطلاق منه.
الخامسة	* تحديد المشاكل وضع خطة العمل للخطوة القادمة.	* تنهي الجماعة من الأنشطة أو تأخذ أنشطة أكبر.	*مرحلة العمل. * استخدام مهارات العمل الاجتماعى لتنمية المساعدة المتبادلة بين أفراد المجموعة.
السادسة	* التفكير في كيفية حدوث هذه المشكلات.	–	* تشجيع الأفراد على طرح الأسئلة الصعبة.
السابعة	* تحديد الأولويات في الأهداف الموضوعة واتخاذ الإجراءات المناسبة.	–	–
الثامنة	* تنفيذ الإجراءات المتفق عليها.	–	–
التاسعة	* تقييم العمل الذى تم تنفيذه.	–	–
العاشرة	* المجموعة تحدد القضايا الجديدة.	–	–
الحادية عشر	* الربط بين القضايا المختلفة.	–	–
الثانية عشر	* المجموعة تحدد ما العمل القادم.	–	–

والخلاصة:

إن التغيير الاجتماعي الذى يستهدف تحقيق المساواة الاجتماعية للجماعات الضعيفة أو المُهمشَّة يتطلب مزيد من العمل الاجتماعى، لكى يكون التمكين واقعيًا وعمليًا ويمكن قياسه سواء كان على المستوى الأفراد أو الجماعات.

وإن كُل الإستراتيجيات الرئيسية للتمكين إنمَّا تُعزِّز من النمو والتطور من خلال العملية الجماعية، وأن أفضل شكل من أشكال الدعم الاجتماعى في التمكين يتم من خلال المشاركة والاندماج مع الآخرين الذين تعرضوا لضغوط مشابهة، ويُناقش (سولمون 1976) أن المشاركة في جماعات ضرورية في أغلب الأحيان لزيادة الوعى بين الأفراد من خلال عملية التمكين.

وترى (كوكس 1991) أن تمكين الجماعات مفيدة لتغيير كافة الظلم والضعف الذي يعانيه الأفراد، كما تُؤكِّد (كوكس) أن هذه الجماعات يمكن أن تُوفِّر للمشاركين قدراً من المعرفة بالأبعاد السياسية لوضعهم، كما تُتيح لهم مزيدًا من الفهم حول أنفسهم والأبعاد الشخصية لمشكلاتهم، كما يمكن للأفراد تمكين أنفسهم من خلال الانخراط في جماعات، والعمل الجماعى معاً.

الفصل السادس

تمكين المجتمعات والأنساق السياسية

- مقدمة
- تمكين المجتمعات
- خطوات عملية تمكين المجتمع.
- دور الخدمة الاجتماعية.
- مبادئ أساسية في تمكين المجتمع وتنمية وبناء قدراته.
- المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في تمكين المجتمع:
  - التمكين وإثارة الوعي المجتمعي.
  - التمكين والتعليم.
  - بناء القدرة للمجتمع.
  - تمكين الأنساق السياسية.
  - المساعدة المتبادلة أو الذاتية وتمكين المجتمع.
  - المدافعة وتمكين المجتمع.

الفصل السادس

تمكين المجتمعات والأنساق السياسية

مقدمة:

في هذا الفصل نُلقى الضوء على المناهج المستخدمة في التمكين بصفة عامة، وبتمكين المنظمات والمجتمعات الصغيرة بصفة خاصة، كما نرتبط أيضاً بدراسة كيفية تمكين الأنساق السياسية، هنا نُركز على المقارنة بين الظروف والمغيرات المحيطة بالمنظمات الرسمية وتلك الموجودة بالمجتمعات والجماعات الصغيرة بالمجتمع وبصفة عامة يهتم الفصل الحالى بالتعرُّف على الكثير من القضايا الاجتماعية المتصلة بعمل ومجال هذه الجماعات.

تمكين المجتمعات:

ما المقصود بالمجتمع؟

لهذا المصطلح معانٍ مختلفة منها على سبيل المثال:

- **جماعة صغيرة نسبياً من الناس يرتبطون فيما بينهم برابطة جوار أو رابطة جغرافية.**
- **شبكة اجتماعية من البشر يربط بينهم هدف مشترك أو يجتمعون على هوية مُحدَّدة مثال ذلك الأندية الرياضية وغيرها.**
- **مكان مادى مثل شركة أو مصنع أو غير ذلك بجواره العديد من البيوت والمنازل التى يقطن بها العاملين لهذا المصنع.**

ولكن البعض يميل للبعد عن حصر هذا المفهوم في النطاق المادى لأنه يستبعد تماماً فكرة المشاركة الاجتماعية للسكان بهذا المجتمع.

تباين عملية تمكين العمل مع المجتمعات:

والفصل الحالى لا يُركِّز على خدمة المجتمع بقدر تركيزه واهتمامه بقضية تمكين المجتمع وربما ترجع أهمية هذه النقطة في ضرورة توضيح الخلط الذى يقع فيه البعض في عدم التميز ما بين تمكين العمل مع المجتمع وخدمة المجتمع، فالأخيرة أو خدمة المجتمع يُقصد بها العمل مع الناس بمجتمع ما من أجل مساعدتهم على بلوغ غايات وأهداف مُحدَّدة تلزمهم هم بهذا المجتمع، ولكن ولتحقيق هذه الغاية أو تلك الهدف يستلزم

الأمر ضرورة الاستعانة بأدوات أو بعناصر ومن بينها أو أهمها تمكين هؤلاء (فـتمكين المجتمع) إذن أحد أهم مناهج خدمة المجتمع.

باختصار نجد أن التمكين هنا يقصد به مشاركة مستخدم، الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها، كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية مُحدَّدة والعمل على تحسين ظرفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التي تُؤثر على حياتها، وبطبيعة الحال لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد من يدافع أو يتحدث باسمها.

ويرى Zimmerman & Warschausky **1998** أن تعريف التمكين ينقسم إلى ثلاثة أبعاد (القيم، العمليات، المخرجات) وتختلف تلك الأبعاد باختلاف مستويات التغيير:

1- حيث يعتبر أن التمكين بمثابة مدخل لتعزيز القيم الإيجابية ومساعدة الناس في الاعتماد على أنفسهم بقدر الإمكان.

2- وتعنى عمليات التمكين الآليات التى تُمكن الناس والمنظمات والمجتمع المحلى من التحكم فى بيئتهم والمشاركة في القضايا المتصلة بهم وتنمية الوعى النقدى لديهم،وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات التى تُؤثر في حياتهم، وتشمل هذه العمليات فرص التعلم ومهارات تعبئة الموارد والتأثير على البيئة الاجتماعية والسياسية من خلال القدرات الفردية التى تتسم بروح المبادرة.

في حين يرى كلا منZimmerman & Warschausky أن تلك العمليات تعمل على تمكين الأفراد والجماعات من الاعتماد على أنفسهم بعيدا عن المؤثرات الخارجية وأنه يمكن للناس تمكين أنفسهم في ظل بيئة مواتية من خلال التدريب والمساعدة.

3- وتعتبر نتائج التمكين هى المخرجات المترتبة على عمليات التمكين حيث تشير المخرجات الشعور بالتحكم والسيطرة والإدراك والمشاركة،ومن المتوقع أن يقوم

شخص مؤهَّل لتمكين أشخاص آخرين، فذلك الشخص قد مرَّ بعمليات التمكين ولديه الكثير من مخرجات عملية التمكين أى يكون لديه القدرة على التحكم والسيطرة لتحقيق الأهداف المرغوبة.

ويعرَّف التمكين على أنه مساعدة الناس العاديين على التصدى لمشكلاتهم والمشاركة الجديَّة بأى عملية تخطيط أو صياغة لإجراءات أو لبرامج اجتماعية تتعلّق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية.

كما يعرف التمكين بأنه عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف، والاستقلال الاقتصادى لقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلّق بحياة الفرد.

ويمكننا تعريف التمكين "على أنه يشجع الناس على اكتساب المهارات والمعرفة التى تسمح لهم بالتغلّب على العقبات في الحياة أو بيئة العمل، وفي نهاية المطاف، مساعدتهم على تطوير أنفسهم داخل المجتمع.

ومن ناحية ثانية عملية التمكين لا يمكن أن تتم لفرد أو لأمرأة على استقلال أو بصورة فردية بل يجب أن تكون عملية تتخذ طابعاً جماعياً شاملاً لقطاعات سكانية أو لفئات مهمشة من المجتمع ويجب أن تتم وفقاً لسياسة أو لإستراتيجية تتضمن تكاتف الجهود التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على السواء.

والخلاصة أن التمكين عملية اجتماعية مستمرة تتضمن مشاركة أطراف فاعلة كثيرة وبخاصة صناع السياسات ومتخذى القرارات.

ترى فانسا جريفين Vanessa Griffen أن التمكين "عملية موجهة لزيادة وعى المجتمع وبناء لقدراته من خلال مشاركة واسعة في صنع القرارات عن طريق القيام بأعمال تستهدف تحويل المجتمع من حالة إلى أخرى أفضل منها.

ومما سبق يمكن استخلاص أن تمكين يستهدف مجموعة من الحقائق تتمثل في الآتي:

أ- يهدف إلى بناء قدرات الناس وخاصة المهمشين أو من هم خارج عمليات صناعة القرارات.

ب- تنمية وعى الناس وفهمهم لأنفسهم ولقدراتهم المتاحة.

ج- تحديد العوائق والمشكلات التى تحول دون مشاركتهم الفعالة في القضايا التى تمس حياتهم.

د- اتخاذ القرارات المتعلّقة بهذه القضايا بما يحقق التحول في حالة المجتمع من صورة إلى صورة أخرى أفضل منها.

في حين يُعرَّف التمكين المجتمعي على أنه: تلك العمليات التى تتيح للفرد فرص التعلم والتغيير والمشاركة في تنمية المجتمع من خلال التمتع بالقوة والنفوذ داخل المجتمع.

ويعرف التمكين المجتمعي على أنه: تفعيل الأدوار الاجتماعية والاقتصادية للناس مما يؤدى إلى تحسين مستوى معيشتهم ورفاهيتهم كتقنية حديثة لتدعيم الفئات المهمش اقتصاديًا واجتماعيًا..

ويعرف البنك الدولى التمكين بأنه: توسيع الخيارات أمام الناس ومن ثم حريتهم في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتشكيل حياتهم والذى يعد الهدف المنشود للتنمية.

ومن ناحية ثانية لا يمكن إنكار الجهد المبذول بالربط بين التمكين وبين قضايا التنمية وبالأخص التنمية المستدامة حيث ينظر الكثيرون للتمكين على أنه أداة قوية لإحداث التنمية الشاملة أو المستدامة، وعامة وحتى يحدث التمكين بالصورة أو بالشكل المطلوب يجب الحرص على توافر العناصر التالية:

أ- ضرورة وجود قدر من الاستقلالية المحلية بعمليات صناعة أو اتخاذ القرار "تبنى قيم الديمقراطية".

ب- وجود قدر معقول من الموارد المحلية والرغبة بالتغيير من خلال إقرار الحق بالتعليم، والمسكن والشروط الصحية المناسبة.

ج- حق الفرد بغض النظر عن حالته الثقافية أو الإثنية أو الاقتصادية أو الاجتماعية بالوصول الحر للموارد المجتمعية المحلية المتاحة.

د- إقرار حق الفرد بالحصول على الأرض أو حيازتها وتملكها.

ه- الوصول للمعرفة والعمل على تنمية المهارات والقدرات الفردية اللازمة لحل المشكلات.

و- الشراكة أو المشاركة بكافة مستوياها وأبعادها ولكل الناس دونما تمييز وبخاصة للمرأة وللأحداث والمراهقين والمسنين.

ويؤكد الكاتب هنا على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيز وبتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعلَّ ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواظبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية التي قللت من وضعيَّة وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

ومن ناحية ثانية يرَكِّز مفهوم التمكين المجتمعي على توسعة الخيارات والبدائل المتاحة أمام الناس في المجتمع لاتخاذ القرار المناسب لحياقم، لذا يمكن التأكيد على أن التمكين كمصطلح يضيف بعدًا تعاونيًا بناءًا للعمليات التنموية الجارية بالمجتمع، ويتجاوز الممارسات والتوجهات الاجتماعية التي تحرم الناس من الوصول لخدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة.

وتتم عملية التمكين من خلال خطوات مُحدَّدة على النحو التالي:

1- التعرف على الاحتياجات الضرورية للسكان بالمجتمع من خلال التواصل والاتصال بهم.

2- تطوير طرق وأدوات للتدخل مع تلك الجماعات أو المجتمعات من خلال تفعيل قدرهم على المشاركة الإيجابية.

3- تطبيق وتقييم مشاركة وتأثير الأطراف الخارجية المحيطة بالمجتمع.

ويمكن تلخيص السمات الرئيسية لمفهوم تمكين المجتمع على النحو التالي:

نوع الفعل	السيطرة أو التحكم	
	على مستوى السكان المحليين	على مستوى السلطة
التنمية المجتمعية	جماعات تعمل على مستوى الجوار	مشروعات إحياء المجتمع
المساعدات التبادلية	اتحادات ائتمانية	برامج لمناهضة الفقر
التعبير الذاتي	تعاون فني	جماعات فنية ممولة من الحكومة

والجدول السابق يُبين لنا كيفية توظيف بعض الأدوات مثل الفنون والأعمال الفنية المجتمعية المحلية للترويج أو لترسيخ مفهوم التمكين المجتمعي، ونجد ذلك صراحة

في التجمعات أو الجماعات الفنية في البلدان الأوروبية الغربية حيث يستطيعون الحصول على الكثير من الدعم والتمويل الحكومى المركزى أو المحلى.

وفيما يتعلّق بدور الخدمة الاجتماعية في إحداث تمكين للمجتمعات وبخاصة في حال وجود مشكلات مثل التميز أو الاضطهاد أو غيرها من المشكلات المجتمعية فإن ذلك يمكن أن يتم على النحو التالى:

- ضرورة ملاحظة وتحليل قضية العنصرية على الواقع وبشكل خاص في المجتمعات الغربية بريطانيا على سبيل المثال.
- ضرورة فهم أن هذه العنصرية هى مشكلة تتصل بالبيض فقط أى أنها مشكلة من صنيع المجتمعات البيضاء.
- أن الغاية هنا تتركّز في إيجاد أو البحث عن سبل للعمل لا تتميَّز بالعنصرية.
- العمل علي استعراض الممارسات التمييزية بالمنظمات والمجتمعات الحالية كما تحدث فعلاً كخطوة تمهيدية وضرورية للتعامل معها.
- أن الدور الرئيسى هنا للخدمة الاجتماعية أو للأخصائى الاجتماعى هى العمل على تحدى أو مواجهة مثل هذه المشكلات العنصرية.
- العمل على إيجاد أسس تعاون مشتركة بين كافة التخصصات المهنية المرتبطة بالعميل.

مبادئ أساسية في تمكين المجتمع وتنمية وبناء قدراته:

1- عند تقديم المساعدة إلى المجتمع يجب ألا تقدم ضمن مفهوم الهبة أو المنحة التى تعزيز الإتكالية عند أفراد المجتمع، وتضعف هدف برامج التنمية في تعزيز الاعتماد على الذات وبناء القدرات المحلية.

2- المشاركة مبدأ هام جداً في عملية التنمية وفي جميع التدخلات المجتمعية، وهي تهدف إلى تطوير قدرات أفراد المجتمع من خلال مشاركتهم في كافة الأنشطة والتدخلات، بما في ذلك اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وتحديد الأدوار والمهام.

3- تسعى التدخلات المجتمعية إلى تقوية المجتمع ومؤسساته وتنظيماته، فتصبح أكثر قدرة على مواجهة المحن، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الظروف والأوضاع التى يعيشونها.

4- يجب أن تقوم تقوية المجتمع وتنظيماته ومؤسساته على تقوية العنصر البشري وليس على رفده بالتقنيات الحديثة والمتنوعة، والتي أظهرت أنها تقود إلى شكل من أشكال التنمية غير الثابتة.

ومن ثم: تتطلب التنمية الشاملة المستديمة استخدام الموارد المحلية، وليس الاعتماد على الدعم الخارجي.

كما أن دور العاملين في برامج التنمية هو تحفيز وتشجيع وتوجيه التنظيمات المجتمعية نحو تنفيذ أنشطة ومهام تهدف إلى تحقيق التنمية، من خلال الاعتماد على الذات، ومن خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة محلياً.

وتستلزم عملية التمكين عملية أخرى هي بناء القدرات المحلية، والتي تعني قدرة الفرد على القيام بمهام وتحقيق أهداف خاصة به أو بالتنظيمات التي ينتمي إليها أو بالمجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يتطلّب إكسابه المعارف والمهارات اللازمة للقيام بذلك، من خلال التدريب خاصة، ويتطلب القيام بذلك الأخذ بالاعتبار ما يلي:

1- النظر إلى المجتمع على أنه وحده القادر على بناء قدراته وإمكاناته.

2- النظر إلى عناصر قوة المجتمع على أنها عناصر تقوية وتمكين له.

3- النظر إلى المشاركة على أنها أفضل طريقة لتمكين المجتمع وبناء قدراته.

4- النظر إلى أن دور البرامج المعنية هو دور توجيهي وليس دوراً مُسيطراً.

المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في تمكين المجتمع:

1- التمكين وإثارة الوعي المجتمعي:

إثارة الوعي، فعلى الرغم من أن مفهوم التمكين لم يتحدَّث مباشرة عن جزئية الوعي وإثارة الوعي إلاّ أن الناتج المباشرة للتمكين يتمثل بالضرورة في زيادة أو اختلاف وعي الفرد أو الجماعة بصورة كبيرة عن الطاقات والقدرات التي يمتلكونها وعن الكيفية التي يمكنهم من خلالها زيادة إحكام سيطرتهم على مقدراتهم وشئونهم الخاصة. كما أن عملية إثارة الوعي هذه تُمكن الفرد أو الجماعة من الإقبال بصدر رحب على المشاركة الجدية الموضوعية بالقضايا والبرامج الاجتماعية التي تمس شئون حياتهم.

ومع هذا فالكثير من النماذج المستخدمة في العمل على تمكين المجتمع تُمثّل أدوات

لخلق حالة من الوعى والتعليم السياسى للفرد بقيمة وخطورة المشكلات المجتمعية والاجتماعية المحيطة به، ومن ثم العلم بكيفيةالتعامل معها بما في ذلك إثارة أو زيادة وعى الفرد أو المواطن بكيفية تحليل مثل هذه المشكلات والتصدى لها بموضوعية.

والتمكين عملية تنصب في المقام الأول على توعية الفرد بالكثير من الحقوق المخصصة له ومن بينها وأهمها الحق في المشاركة الإيجابية، فعلم وإدراك الفرد بكيفية الوصول للحاجات والمتطلبات الخاصة به رهن بالضرورة بقدرته على الوعى بحقوقه بالمجتمع.

2. تمكين والتعليم:

من الأهمية أيضاً أن نتعرَّف على العلاقة بين القضايا المتصلة بعمل الخدمة الاجتماعية مع المجتمع "خدمة المجتمع" وبين التعرف على الفئات أو المجتمعات المستبعدة أو المُهمَّشة، فتمكين المجتمع يعنى بالضرورة التعرف على مشكلات واحتياجات هؤلاء المُهمشُّون.

ولعلَّ الخطوة الأولى في تمكين هؤلاء أو تمكين تلك المجتمعات إنما يكون من خلال تحليل كافة الجوانب الروحية والسياسية والاجتماعية والثقافية المحيطة والمُؤثِّرة بهم وعليهم ويتبلور نجاح التمكين للمجتمعات هنا في دمج أو ضمان مشاركة الجماعات المُهمشَّة به.

3. بناء القدرة للمجتمع:

يُعد هذا المفهوم من المفاهيم متعددة الوجوه والتعريفات، القدرة، مصطلح نجد من الصعوبة بمكان العثور على تعريف جامع له حتى الآن وفيما يتعلَّق بالقضاء على الفقر أو التخفيف من حدته نجد أن ثمَّة تمييزًا ضرورياً بين الغاية التى نسعى لها وبين الوسيلة التى نتبعها لبلوغ هذه الغاية، ومن ثم نجد أن القدرة هى الوسيلة أو الأداة اللازمة لتحقيق الغايات والأهداف، ومن ناحية أخرى لا يشترط أن تكون هذه القدرة مادية أو مالية فقط، لكنها قد تتخذ صورة أفراد أو منظمات أو حتى جُملة من المهارات أو المعارف أو التوجيهات، أيضاً لا يمكن الاعتقاد بأن هذه القدرات تقف بمعزل عن البشر بل هى نتاج طبيعى لهم وللجهد المبذول من جانبهم بالمجتمع.

ومن ثم نجد أن البعض يقصر تعريف القدرة، على جملة المهارات والمعارف الموجودة لدى البشر أو المنظمات والتى تستخدم لبلوغ غايات مُحدَّدة سلفًا بينما نجد

أن عملية تطوير أو تنمية مهارات أو تدريب هؤلاء العاملون أو الكوادر بالمنظمات هي ما يطلق عليها بناء القدرة، أىّ أن بناء القدرة عملية الغاية منها الارتقاء بالقدرات والمهارات الحالية للفرد أو للمنظمات على السواء.

لذا نجد أيضاً ثَمّة ميلاً في السنوات الأخيرة للاهتمام بعملية بناء القدرات المؤسسية،و الإشارة أو الحديث عن الإصلاحات المؤسسية على اعتبار أن بناء القدرة تنصب بالنهاية في تعظيم القدرات المؤسسية الموجودة بالبلد النامى، ونجد الآن أن العديد من المنظمات الدولية تقف بقوة وراء هذه البرامج والمشروعات الذاتية لبناء القدرات للبلدان النامية كخطوة أولى وصحيحة على الطريق الصحيح لتحقيق التنمية المستدامة ومن ثم القضاء على الفقر أو التخفيف من حدته.

ويمكن للأخصائى الاجتماعى أن يقوم بتفعيل عملية بناء القدرة المجتمعية من خلال جملة من الخطوات على النحو التالى:

- التعاقد: من خلال التعرف أو الاتصال بالناس بالمجتمع والعمل على تحليل الاحتياجات والأولويات لديهم.
- العمل على تقدير الحاجات والاحتياجات للناس: بالمجتمعات المحلية من خلال تمكينهم ومساعدتهم على التعرف بأنفسهم على احتياجاتهم هذه.
- توضيح الغايات والأهداف: وترتبط هذه النقطة أيضاً بمساعدة الناس على تبين الأولويات والحاجات الضرورية لديهم بحسب أهميتها لديهم.
- وضع الأهداف: من خلال العمل مع الناس على تبنى جملة من الأهداف المستقبلية المراد التوصل إليها.
- التنظيم: وهى خطوة نقصد بها تنظيم الجهود والقدرات المادية والبشرية من أجل الوصول للأهداف الموضوعية.
- تنفيذ المهام: من خلال تفتيت الأهداف لجملة من التكليفات أو المهام الفرعية، والعمل على تنفيذها.
- تعديل الأهداف: من خلال مساعدة الناس على إحداث تغذية مرتدة أو عكسية للتعرف على المُحقق من الأهداف ومقارنتها بالغايات المتوقعة.
- وضع دورة للتكرار: من خلال إعادة صياغة الأهداف في ضوء المستجدات والمتغيرات المجتمعية الطارئة وفي ضوء نتائج التغذية العكسية.

4. تمكين الأنساق السياسية:

ثمة اختلاف كبير بين التمكين على مستوى الفردى ونظيره على مستوى النسق السياسى ففى الحالة الأولى نجد أن التمكين يرتكز على غايات مُحدَّدة يسعى لتحقيقها للفرد ولعلّ أهم هذه الغايات هى، تمكين الفرد من المشاركة الإيجابية في مختلف المجالات والأنشطة السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها.

ولكن قد تتم عملية التمكين أيضاً على مستوى نسق سياسى بكامله، فعلى سبيل المثال قد نجد أن إيجاد أو تأسيس نظام للإدخار للمرأة أو لإقراضها قد يعمل بالنهاية على تغيير وضع سياسى واقتصادى لها قائم منذ فترة طويلة على مستوى المجتمع الكبير، الخلاصة أن تمكين النسق السياسى قد يتضمن العمل على تغيير الإجراءات والتدابير السياسية التى تتخذها الدولة والتى قد تُحد من قدرة فئة أو جماعة ما على الوصول لخدمات الرعاية المختلفة، أو أن تعمل على إصلاح أوضاع هؤلاء بطريقة مُغايرة لما كانت عليها فعلاً والجدير بالذكر أن عمليات تمكين الفرد أو الجماعة أو المجتمع تُعد بالنهاية جزءاً لا يتجزأ من عملية تمكين النسق السياسى أو الأنساق السياسية بالمجتمع، أيضاً قد تتم عملية تمكين النسق السياسى أو الأنساق السياسية هذه على مستوى نسق سياسى محلى، وقد يتوسَّع فيها صناع القرار لتشمل أنساق سياسية بكاملها على المستوى القومى مثلا.

ويمكن إجراء التمكين للنسق السياسى من خلال إعادة تقييم نتائجه وتأثيراته على الناس بالمجتمع، ومن ثم العمل على تغييره "تغيير الاتجاهات والتشريعات والقوانين التى تعمل على وضع السياسة في موضع التنفيذ فعلاً".

فالحديث عن دمج الجماعات المهمشة أو المستبعدة، يعنى بالضرورة العمل على إيجاد صيغة جديدة للعلاقة التعاقدية بين الفرد "المواطن" والدولة أو الحكومة، كما يجب الحرص على تغيير التشريعات والقواعد التى تُرسخ لتمييز أو للعنصرية في الممارسة، فتمكين النسق السياسى يستلزم ضرورة الحرص على تغيير البنية التنظيمية والسياسية المجتمعية التى تتولَّد فيها السياسية وتنمو وتتحول لأفعال وممارسات.

ويمكن تلخيص عملية تمكين النسق السياسى في ثلاثة جوانب رئيسية:

1- العمل على تقليص الممارسات والاتجاهات التهميشية والتمييزية ضد فئة أو جماعة ما بالمجتمع.

2- التركيز على ترسيخ قيمة المشاركة الإيجابية.

3- الاهتمام بتفعيل قيم الديمقراطية بكل جوانبها بالمجتمع.

ويمكن تلخيص عملية تمكين الأنساق السياسية في النموذج التالي:

1- الترويج لمفاهيم وقيم حقوق الإنسان وبخاصة للفئات المستضعفة مثل النساء والمسنين والإثنيات.

2- العمل على إتاحة وصول الفرد للفرص الاقتصادية بالمساواة مع الغير بالمجتمع.

3- التخفيف من قسوة التدابير المميِّزة ضد النوع وبخاصة فيما يتصل بقضايا التعليم والرعاية الصحية.

4- تعميق المشاركة المجتمعية الإيجابية للكافة بالمجتمع بمختلف المجالات والأنشطة.

5- العمل على تصميم ميكانيزم لتعزيز وتمكين قدرة المرأة على الوصول لاحتياجاتها الأساسية.

6- تقليص الممارسات التقليدية المترسِّخة بالمجتمع والتى تفرض أشكالاً من التمييِّز ضد النوع.

7- التركِّيز على قيم العدل والعدالة الاجتماعية للجميع بالمجتمع.

5ـ المساعدات المتبادلة أو الذاتية وتمكين المجتمع:

تعد المساعدات المتبادلة والاستجابات الجماعية تجاه المشكلات الاجتماعية بمثابة نماذج أو أدوات مُؤثرة في أحداث التمكين للمجتمعات الصغيرة، ولعلّ هذه الأنماط من المساعدات هي التى كانت سائدة قبيل نشوب الثورة الصناعية في الغرب ثم تطورت فيما بعد لتتخذ شكل منظمات رسمية وغير رسمية قادرة على توصيل خدماتها الاجتماعية والصحية للغير من المحتاجين لها.

ويرى البعض أن المساعدات الذاتية أو التبادلية كانت تتخذ طابعاً دينياً في البداية ثم سرعان ما تحولت لشكلاً تنظيمياً في المجتمع "منظمات عامة أو غير حكومية".

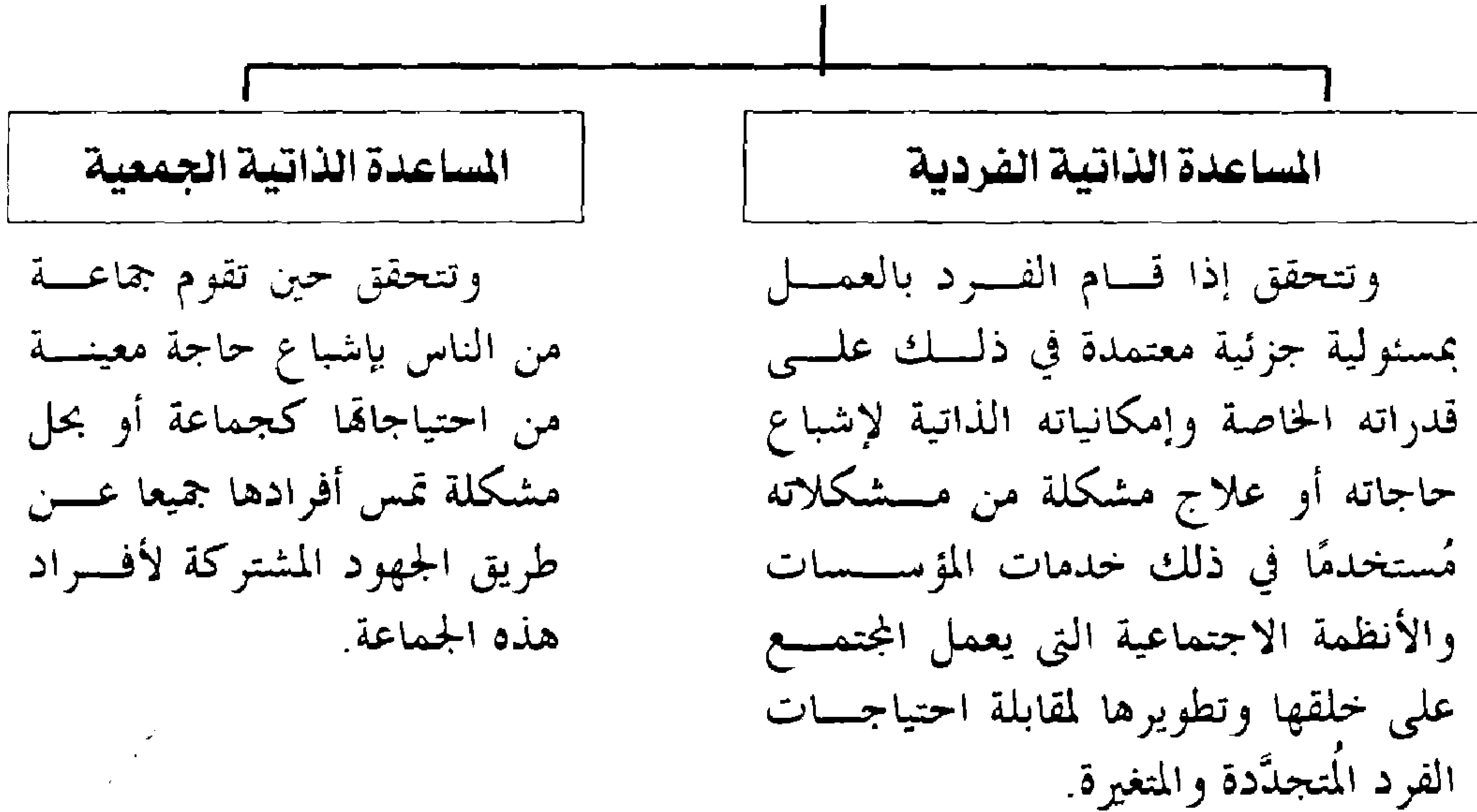
وحتى يمكن فهم عملية التمكين وكيفية القيام بها وتطبيقها يجب على الأخصائى الاجتماعى أن يُدرك جيداً مفهوم المساعدة الذاتية كبداية حقيقية للوصول للتمكين حيث يشير هذا المفهوم "المساعدة الذاتية" إلى جملة الأدوات والتقنيات التى يمكن

توفيرها للناس بحيث يستطيع هؤلاء العمل بأنفسهم عل مساعدة أنفسهم، ولذا يرى كثيرون أن مفهوم المساعدات الذاتية شكل من أشكال التمكين أو بدايات فعلية لتطور مفهوم التمكين حتى وصل للصورة التي نراه عليها حالياً، ويؤمن هؤلاء أن قدرة الفرد الداخلية والذاتية على تغيير واقعة كبيرة ولا حدود لها، فقط إن أمكن تقديم يد المساعدة بالموارد المطلوبة أو بالمشورة والنصح، ويمكن اللجوء لإستراتيجية المساعدة الذاتية أو بصورة أوضح حالياً للتمكين في التعامل مع قضايا الفقر والفقراء والمهمشين والفئات الأكثر عرضة للاضطهاد بالمجتمعات الحديثة حالياً.

ولم تكن المساعدة الذاتية وليدة اليوم ولكنها ظاهرة قديمة تزامنت ووجود الإنسان على سطح البسيطة، إذ تبدو في العلاقات التعاونية بين البشر من أجل البقاء، ولم تقتصر هذه الظاهرة على عصر من العصور أو مكان من الأماكن، بل منتشرة في كل عصر في مصر.

وتعتمد المساعدة الذاتية على إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع لمساعدة أنفسهم واستشارهم لتنمية مجتمعهم، وتتطلّب مبادأة أفراد المجتمع والتي لا تأتي إلى من داخل المجتمع ذاته، حيث ينظم أفراده أنفسهم للعمل معًا في عمليات التخطيط والتنفيذ، ومن خلالها يتم تغيير اتجاهات الأفراد وتعويدهم على ممارسة الديمقراطية.

وتتضمن المساعدة الذاتية نمطين أساسيين:



وتظهر عملية المساعدة الذاتية في صورة جماعات يُطلق عليها جماعات المساعدة

الذاتية Self Help Groups والتى من خلالها يتغلّب الإنسان على التحديات والضغوط التى يعانى منها، ويستطيع من خلالها إشباع احتياجاته ومواجهة وحـل مـشكلاته، إذ يشعر كل عضو فى الجماعة أن قيامه بدوره بكفاءة فى تحقيق أهداف الجماعة كى تُشبع احتياجاته يرتبط بتحقيق أهداف الآخرين (أهداف الجماعة ككل) وهذا مـا يُـسمَّى بالاعتماد على الذات.

ويقوم العمل فى هذه الجماعات على أن الأعضاء أنفسهم هم الذين لهم السيطرة والتحكم والسلطة فى الجماعة، أىّ أن هذه الجماعات تعتمد على ذاتها إلى حد كبير فى الإدارة والتنظيم، ويقدمون شبكة مفتوحة للمشاركة والانضمام للجماعة والتى عادة ما يكون الانخراط فيها – الشبكة – متاح ويسهل الوصول إليه بدون مقابل مادى.

العلاقة بين التمكين والمساعدة الذاتية:

فالغاية واحدة لهذين المفهومين ومن ثم فقد يتم الخلط كـثيراً بـين مـا يـصلح للخضوع للتمكين أو للمساعدة الذاتية، ولعلَّ التيارات السياسية الجديدة مثل اليمين الجديد بالعديد من البلدان ترى أن غموضًا من نوع خاص يُحيط بالتمكين وبجـدواه خاصة وأن مفهوم المساعدات الذاتية يقوم بذات الغاية ألا وهى مساعدة الناس علـى تغيير نمط حياتهم ومدهم بالمساعدات الضرورية، لذا نجد أن التمكين بهـذه الـدول سرعان ما يتحول لشكل من أشكال المساعدة الذاتية مُبتعدًا كلية عن غايـة تمكـين الناس من الوصول لمصدر القوة والنفوذ أو من حق المشاركة الإيجابية الفعلية مُكتفيًـا من الشكل الخارجى بضمان تدفق أنواع مختلفة من المساعدات والخدمات التى يحتـاج لها هؤلاء.

ولعلَّ المشكلة هنا أن الأخصائيين الاجتماعيين (فى ظل التيارات السياسية المحافظة) يشعرون بالعجز تجاه وجود هذا الشكل من التمكين وقد لا يملكون قدرة عل تغييره أو طرح المقابل الموضوعى للتمكين فى صورته الحقيقية، بل أن بعـضهم يميـل للأخـذ بالتمكين المختلط بالمساعدة الذاتية.

وجزءًا كبيرًا من الصعوبة التى تواجه التمكين تتمثَّل فى أن أشكاله المعاصرة قـد تبلوَّرت فى مُسميات مثل مناهضة العنصرية أو النزعات الجنسية أو ظهور الكثير مـن الحركات الاحتجاجية المناهضة للاضطهاد لفئة أو لجماعة ما، ولكن الجذور المـشتركة لهذه التيارات والرؤى الفكرية جميعها ترتبط بمفهوم المساعدة الذاتية والذى ظهـر فى العصر الفيكتورى ببريطانيا.

ومع أن بدايات المساعدات الذاتية كمصطلح قد ركّزت على حماية نسق القيم الاجتماعية الموجودة بالمجتمع، إلاّ أن التمكين كمفهوم ظهر من عباءة المساعدة الذاتية قد ركّز بشدة على تغيير نمط القيم المجتمعية التى تشجع استئثار قوى أو جماعة من السكان بالقوة والنفوذ على حساب الأخريات، أى أن الغاية من التمكين قد تحولّت لإعادة النظر في توزيع القوة والسلطة بالمجتمع وعدم حرمان جماعات من السكان من هذه المصادر لحساب أخريات تتمتّع فعلاً بها.

وبالتالى يمكن تصور أن التمكين كفكرة يغلب عليه النزعة الراديكالية قد خرجت بالكامل من خلال مفهوم المساعدة الذاتية، رغبة من أنصار التمكين في التغلب على القصور الذى يعترى التطبيق الفعلى للمساعدة الذاتية، ومن ثم نجد أن التمكين اليوم كمفهوم يتضمن بداخله قيماً فرعية مثل المساعدات التبادلية، والمساعدة الذاتية، لكنه يتفوق على هؤلاء بالرغبة الصادقة في تغيير نسق القيم والاتجاهات السائدة بالمجتمع والتى تُرسخ هيمنة البعض على القوة والسلطة بدون مُبرر وحرمان جماعات أخرى منها.

مفهوم المساعدة الذاتية دعم لممارسة التمكين:

ويعتبر مفهوم المساعدة الذاتية من الأنشطة التقليدية الهامة المنتشرة بمعظم دول العالم – حاليا– والتى على ضوئها صيغ مصطلح ومفهوم التمكين بعد ذلك، والجدير بالذكر أن هذا المفهوم "المساعدة الذاتية" قد نشأ تحديدًا في العصر الفيكتورى البريطانى وحتى مطلع السبعينات كان هذا المفهوم بمنأى عن النقد والتحليل.

ومن بداية السبعينات شهد هذا المفهوم نقدًا مريرًا، من ذلك أنه يُرسخ قيم ومصالح الطبقة الوسطى المهيمنة كما يُفرّغ المجتمع من قوى التغيير الراديكالى الساعية لتغيير نمط الحياة القائم على هيمنة قوة أو أكثر بالمجتمع على كافة مصادر الثروة والسطوة، ولعلّ في مقدم حكومة المحافظين بزعامة "تاتشر" سنة **1979** وطرحها لأفكار من المساعدة الذاتية تعتمد على تقليص دور الدولة أو القطاع العام بصورة كبيرة تاركة الفرد أو الجماعة للقيام بأدوار ثانوية بديلة للدولة، وتتمثل المساعدة الذاتية في صورها التقليدية في قيام جُملة من الأفراد أو الجماعة بالمشاركة ففيما بينهم على مساعدة كل للآخر بصورة غير رسمية بعيدة عن تلك النوعية من الخدمات والمساعدات التى تقدمها السلطات أو المنظمات الرسمية.

والفكرة هنا أن هؤلاء المشتركون يتمتعون بكم كبير من الخبرات والتجارب التى

تتيح لكل منهم القيام بطرح تصورات لحلول بناءة ومثمرة للمشكلات التى تعانى منها الجماعة بصورة فعلية وواقعية، وبعيداً عن توزيع القوة أو المشاركة في السلطة والنفوذ فإن المساعدة الذاتية تتشابه كثيراً مع التمكين في تقديم الفرصة للفرد للمشاركة في صياغة القرارات والسياسات المتصلة بمصالحه الخاصة أو المؤثرة على حياته.

وعودة لحزب المحافظين البريطانى، وسيطرته على الحياة السياسية إبان السبعينات وحتى منتصف الثمانينات ببريطانيا، فإننا نجد أن الحكومة قد توسعت في تبنى مفهوم المساعدة الذاتية كبديل موضوعى وبراجماتى للتعامل مع الكثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التى لا يجوز من وجهة نظر المحافظين للدولة أن تتخلى عنها، ومن هذا التصور فإن الخدمة الاجتماعية على مستوى كلا من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية قد تبنت مفهوم التمكين لمساعدة الفئات والجماعات الاجتماعية المهمشة والمستضعفة للوصول لمصادر الثروة والنفوذ للتأثير على عمليات صناعة القرارات والسياسات المتصلة بشئون حياتهم المجتمعية.

التراث التاريخى للمساعدة الذاتية والمساعدة المتبادلة:

لا ريب أن الأحكام السياسية التى يُبديها الكثير من الملاحظين والمراقبين تجاه مفهوم المساعدة الذاتية حالياً قد تتأثر كثيرًا بالأوضاع السياسية والاجتماعية التى تمر بها أغلب بلدان العالم.

ولكن وبالنظر للكتابات التى تناولت هذا المفهوم في العصر الفيكتورى، فقد كانت ترى فيه مرادف موضوعى وعملى للنزعة الفردية، لأنه يترك للفرد أو للجماعة الصغيرة أن تقرر بنفسها ما ينبغى فعله تجاه المشكلات الاجتماعية أو الاقتصادية التى تمر بها، كما أن هذا المفهوم ومن وجهة النظر الفردية البحتة يُلقى بمسئولية المشكلات على عاتق الفرد من ناحية أخرى كثيرًا ما تعرض مفهوم المساعدة الذاتية لنقد مرير على يد اليسار بدعوى أنه مفهوم يعكس حرص الطبقات الوسطى أو المهيمنة على الحياة السياسية والثروة من الاستمرار في هيمنتها هذه من خلال تقديم جرعات من المساعدة والدعم الاجتماعى لفئات قد تُشكّل تهديدًا لوجودها أو لنفوذها مستقبلاً، واستمر هذا الوضع حتى ظهور أفكار وتيارات سياسية كثيرة تنظر للمساعدة الذاتية على أنها جهد جماعى لا يمكن إغفاله بأى حال من الأحوال، وأنه من خلال هذا المفهوم يمكن تعزيز مقدرة الفرد أو الجماعة الصغيرة على المشاركة بالقضايا والمشكلات العامة، كما يمكن استخدام هذا المفهوم أيضاً في زيادة قدر الوعى

الاجتماعي لدى الفرد أو الجماعة بالمجتمع الكبير الذين يحيون به من خلال التعمق بمشكلاته وطرح الحلول أو البدائل لها.

وبصفة عامة يمكن الخروج بنتيجة منطقية من هذا التحليل وهى أن مفهوم المساعدة الذاتية، يتمتع بشعبية أو بجماهيرية كبيرة بين الناس بالمجتمع، وعلى نفس الشاكلة يرى الكثيرون أن المساعدة الذاتية كمفهوم يتقارب كثيراً مع آخر وهو المساعدات المتبادلة، وأن هذه المفاهيم قد أحييت من جديد على أيدى المحافظين منذ العام 1979، فمن خلال هذه المفاهيم المجتمعية القديمة التى سادت بريطانيا في الحقبة الفيكتورية أمكن لحكومة المحافظين ودولاً كثيرة أن تتلخص كثيرا من إرث الإنفاق العام الاجتماعى وأن تتحللً من التزامات اجتماعية كان يرى المحافظون أنها لا تمت لدور الدولة التقليدى بصلة من قريب أو من بعيد، وما يعيب هذا المفهوم حالياً وبصورة عملية أن الكثيرين من المهتمين به يرونه بديلاً لدور المنظمات العامة الرسمية وليس مُكملاً لها.

وعلى العموم لا يزال التراث أو الإرث التقليدى للفكر السياسى الخاص بالمساعدة الذاتية سائداً ونجده موجوداً بقوة في القطاع التطوعى والخيرى.

المساعدة الذاتية والعمل التطوعى:

ولقد شهد النصف الثانى من القرن العشرين اهتماما كبيرا بمفهوم المساعدة الذاتية على اعتبار أن هذا المفهوم من ركائز أو أسس العمل التطوعى ولعل هذا الدور قد تنامى بصورة كبيرة عقب الحرب العالمية الثانية ولم يتأثر كثيراً بشيوع ما أطلق عليها دولة الرفاهة الاقتصادية والرعاية الاجتماعية، ويعتبر عقد الستينات خير مثال على هذا.

ومن الموضوعات المشتركة بين المساعدة الذاتية والتمكين الآتى:

- الإدارة الذاتية للمشكلة:ونعنى بهذا أن يقوم أعضاء الجماعة بمواجهة أى مشكلة تعترض طريقهم للتعامل معها بصورة مباشرة، مستفيدة من كافة القدرات والمهارات الموجود لدى كل عضو منهم.
- التمكين من خلال المساعدة الذاتية:ذكرنا سابقاً بهذا الفصل أن المساعدة الذاتية كمفهوم كان السائد خلال العقود الماضية حتى الستينات من القرن الماضى حتى جرى مع بداية الثمانينات استبداله بآخر أطلق عليه التمكين، إذاً

فأصل مفهوم التمكين القيام بترسيخ فكرة المساعدة الذاتية بين أعضاء الجماعة وبعضهم البعض، لذا من الشائع أن تجد الأخصائيون الاجتماعيون ينخرطون بأنشطة يرونها نوع من المساعدات الذاتية.

- مناهضة البيروقراطية: ذكرنا أيضاً أن المساعدة الذاتية والتمكين محاولة جادة للالتفاف على البيروقراطية الرسمية السائدة التي تمنع بعض الجماعات بالمجتمع من الوصول لمصادر السلطة والثروة والحصول على المساعدة اللازمة لتغيير نمط حياتها، لذلك تعتبر المساعدة الذاتية نوع من التغلب أو التجاوز للبيروقراطية العقيمة الموجودة بالمجتمعات المعاصرة من خلال إطلاق روح المبادرات غير الرسمية في وضع تصورات لحلول لمشكلات اجتماعية مزمنة.
- التعاون: فأساس المساعدة الذاتية والتمكين والمساعدات المتبادلة وجود نوع أو أكثر من صور وأشكال التعاون الإيجابي المثمر بين أعضاء الجماعة الواحدة فنجد أن هذا التعاون يُقلِّص كثيراً من صفة الفردية المفرطة أو الأنانية.
- الاستفادة من الخبرات المشتركة: فأساس عملية المساعدة الذاتية أو المتبادلة، وجود خبرات عامة أو مشتركة بين الأفراد من أعضاء الجماعة بحيث يستطيع هؤلاء التوصل لحلول للمشكلات الموجودة بالجماعة لذا يعتبر البعض شيوع جماعات المساعدة الذاتية نقداً موازياً للمنظمات المهنية المختصة أصلاً بهذه الأنشطة الاجتماعية.

7- المدافعة وتمكين المجتمع:

رؤى نظرية:

يبحث مفهوم التمكين في كيفية مساعدة العملاء على المقدرة على اتخاذ القرارات والأفعال التي تتعلق بحياتهم، وذلك بتخفيض أثر (تأثيرات) التكتلات الاجتماعية أو الشخصية التي تُمارس سلطة فعلية على العميل، كذلك يهدف التمكين لزيادة قدرة العميل (وثقت بذاته) على ممارسة واستخدام القوة وتحويل القوة من البيئة المحيطة بالعميل إلى العميل ذاته.

بينما يبحث مفهوم المدافعة في كيفية تمثيل (الاهتمام) بمصالح فئات من العملاء تفتقر إلى القوة أو المقدرة وذلك ضد البناء الاجتماعي الموجود أو ضد أفراد يمتلكوا السلطة والقوة.

ورأينا في مكان سابق كيف يمكن استخدام مفهومى المدافعة والتمكين في تطـور النظريات الخاصة بمناهضة العنصرية أو الداعين للثورة؟ وكيف يمكن استخدام هـذين المصطلحين عند الممارسة الفعلية.

ولاحظنا أيضاً بعض الجدل الدائر حول مدى التشابه بين الراديكالية وبين المدافعة والتمكين عند التطبيق الفعلى لهم على القضايا الاجتماعية، قد يكون هناك اخـتلاف فعلاً، ولكن ذلك قد يكون بسبب أن تلك الأفكار لها استخدامات قد تتعدى مفهـوم الراديكالية، قد تستخدم أيضاً كانعكاس لنظريات عديدة في الخدمة الاجتماعية.

وترجع الجذور الأولى لمصطلح المدافعة إلى المجال القانونى، حيث أن مهمة المحـامى بصفة أساسية هى الوقوف أمام المحاكم للدفاع (المرافعة) عن حقوقه عميلـه (بـسند دستورى أو قانونى).

ويعتمد المحامى في أداء عمله على مجموعة من المهارات التى يكتسبها من التدريب المتواصل أو التى يتعلمها من كتب القانون.

ولقد شاع استخدام مفهوم ومصطلح المدافعة بعد ذلك في مهـن عديـدة مثـل التمريض في بريطانيا وأُدرج ضمن أخلاقيات المهنة للمدافعة عن حقوق المريض عنـد تعرضه لأى إهمال.

الوضع السياسى للمدافعة والتمكين:

يُعد كلاً من المدافعة، التمكين من المصطلحات الحديثة نسبيا وعلى الـرغم مـن وجود هذين المصطلحين في الخدمة الاجتماعية ألاّ أنهما لم يحظيا بالاهتمام المطلوب.

رأى Simon 1995 أن التمكين مصطلح له باع طويل في الخدمة الاجتماعيـة في USA الولايات المتحدة الأمريكية.

كما يرى Eell 1994: أن هذا المصطلح أعيد اكتشافه أو تفسيره في الوقت الحالى وينطبق الشيء ذاته على المدافعة من حيث الجذور التاريخية ويرى Ezall في دراسـته عن المدافعة والتمكين أن معظم الأخصائيين الاجتماعين في U.S.A يمارسوا بشكل مـا أو بآخر نوع من المدافعة وحسب الحالة التى يتابعونها وداخل المؤسسات التى يعملون بها.

أن تلك المرافعة تتم بشكل اختيار تطوعى غالباً وفي التسعينات، وكما نرىَ حالياً ارتباط مفهومى المدافعة، التمكين بالعديد من مجالات العمل، بخاصة أصبح ينظر للعمل

الفردى كأحد أنواع التمكين (على الرغم من أن الأصول الأولى لهذا المصطلح ارتبطت بالعمل مع الجماعات المضطهدة وليس الأفراد).

كما يمكن القول إن موضة انتشار التمكين والمدافعة قد تصبح مثالية (خيالية) أو مضللة أحياناً فيما يتعلق بهدف ممارستها والخاصة في وقت الأزمات المالية والرقابة الصارمة على إجراءات الصرف والانفاق.

في هذه الحالة يمكن استخدام المدافعة والتمكين كأحد أدوات تقديم الدعم الاجتماعى (في ظل عدم وجود موارد من الموازنة تُغطى ذلك).

كما إن هناك إساءة استخدام لهذين المصطلحين: من حيث أن وظيفة الاخصائى يهدف إلى منح العميل القوة لفترة من الوقت لمساعدته بعد ذلك في الحصول الدائم على هذه القوة، من خلال مساعدقم على كيفية أحكام الرقابة على حياقم بكل أبعادها، لكي يُحقق الاخصائى هذا الهدف يحتاج الى موارد مالية كبيرة، علاوة على ذلك يجب ألاّ نخلط بين كلا من التمكين Empowerment والتعزيز Enablement حيث المصطلح الأول (التمكين) غير مُحدَّد وعلى خلاف المصطلح الثانى.

ويهدف التمكين ليس فقط لمساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات بل أيضاً يتعدى ذلك التى منحهم القوة على أحكام الرقابة والسيطرة على حياقم.

وعلى كل انتقد Jack 1995 فكرة انتقال القوة من مراكز القوة إلى هؤلاء الأفراد ورأى أنها غير ممكنة.

وأن زيادة استخدام القوة ممكن لكن انتقالها فكرة غير مستساغة ذلك، لأن انتقال القوة إلى هؤلاء الأفراد (العملاء) وأن العملاء عمومًا عندهم القدر الكافى من القوة غير المستخدمة أو العاطلة أو التى لا يعتقدوا في جدواها.

لذا يُعد التمكين منهج أكثر إيجابية في الخدمة الاجتماعية أكثر من المناهج الراديكالية أو المضادة للاضطهاد.

ومن ناحية أخرى يُعد المدافعة في جزء كبير منها نوع من أنواع التمكين، حيث يمكن استخدامه في توجيه الموارد أو تغيير تفسير أو رؤية جماعات القوة تجاه العملاء.

والمدافعة لها تاريخ طويل كأحد أوجه حقوق الرعاية الاجتماعية وكأحد الأنشطة التكميلية لدور الأخصائى الاجتماعى.

ولقد أدت الحركات المعاصرة للمدافعة، إلى إنكار الأخصائيين الاجتماعيين لقيامهم بالمدافعة بصفة شخصية واعتبارهم المدافعة أحد أدوار والجماعات والأفراد بأنفسهم ومن خلال ما يُعرف "بالمدافعة الذاتية"، وعلى كل بالإضافة إلى الدور التقليدى لمهنة الخدمة الاجتماعية والموجهة للعملاء يمكن للأخصائيين الاجتماعيين أن يعملوا ويمارسوا المدافعة بشكل رسمى بإتباع تعليمات ورغبات العملاء.

موضوعات تتعلق بالمدافعة والتمكين:

بدأ انتشار مصطلحى التمكين والمدافعة خلال فترتى الثمانينات والتسعينات من القرن الماضى ويُعد كتاب Solomon 1976 أحد أشهر الكتب التى تحدثت عن هذين المصطلحين.

بينما رأى Furlang 1987 أن التمكين يُعد أحد أهم الأدوات التى يمكن استخدامها في مجال خدمة الفرد ذلك لأنها تجنب الإخصائي التعدد في العمل الاجتماعى ووجهة النظر الفردية، وتُركِّز على العمل مع الأفراد أو الجماعات ومن منطلق الاهتمام الأساسى بالأهداف والاجتماعية الموضوعة.

وناقش كُلاً من Rivera – Russel – Ereich 1986 أن السبب وراء رواج مفهومى التمكين والمدافعة بين الجماعات المضطهدة هو استجابة ورد فعل للضغوط السياسية والاقتصادية الواقعة على تلك الجماعات بناءا على ذلك حقق كلا من المرافعة والتمكين تقدماً كبيراً في مناهج التنمية الاجتماعية.

ولقد أوضح كلاً من "Anderson etal, De Graaf" نموذج التمكين الموجود بالتنمية الاجتماعية بأفريقيا يهتم بخمسة ابعاد من الممارسة وهي:

1- وهى بعد شخصى.
2- يعد اجتماعى.
3- بعد تعليمى.
4- بعد اقتصادى.
5- بعد سياسى.

وترتبط هذه الأبعاد مع بعضها البعض وبما يسمح للناس أن تُشبع احتياجاتها

وتحسين قدراتهم على التأثير على الآخرين، كذلك تعمل هذه الأبعاد على إعادة توزيع القوة ولاقوة السياسية.

وناقش Netbe 1994 ضرورة أن تُطور مهنة الخدمة الاجتماعية دورًا للمدافعة لمناصرة الجماعات المضطهدة كجزء من التمكين الموجود داخل النموذج الراديكالى للممارسة.

وخلاصة القول: فالملاحظ أن كافة جوانب المدافعة ترتبط بصورة مباشرة بالتمكين، فإذا كانت المدافعة كمفهوم تُركّز على أنشطة تفاوضية أو تجعل الممارس يتحدث باسم الفرد أو الجماعة، ومن تنعكس المدافعة في الجهود التى يبذلها الأخصائى الاجتماعى في إتاحة الفرصة للفرد للوصول للخدمات الاجتماعية المتنوعة واللازمة لمعيشته، ولكن نُلاحظ أن جذور عملية المدافعة تعتمد على تعليم أو توعية الفرد بحقوقه أو بكيفية وصوله للخدمات الضرورية لحياته وهى أيضاً صلب عملية التمكين.

الفصل السابع

التمكين وبناء وتنمية قدرات المنظمات الاجتماعية والتنموية

- مقدمة.
- ما المقصود بالتطوير التنظيمي؟
- التمكين وقضايا القوة في المنظمات.
- وضع القوة في تراث نظرية المنظمات
- القوة في المنظمات
- استراتيجيات اكتساب القوة واستخدامها في المنظمات.
- التطوير التنظيمي كأساس لنمو القدرات بالمنظمات.
- مداخل التطوير التنظيمي بالمنظمات.
- بناء القدرة التنظيمية للمنظمات التنموية.
- ما المقصود بتنمية القدرة التنظيمية؟
- قضايا تتعلق بتمكين المنظمات.
- الأسباب التي تدفع المنظمة إلى تبني مدخل التمكين.
- العوامل المؤثرة في تمكين البشر بالمنظمات.
- التمكين كإستراتيجية إدارية.
- نتائج ومزايا التمكين للمنظمات.
- مقومات وركائز التمكين بالمنظمات.
- عوامل تقف ضد التمكين للمنظمات

الفصل السابع
التمكين وبناء وتنمية قدرات
المنظمات الاجتماعية والتنموية

مقدمة:

تُقدم المنظمات الكثير من الخدمات الاجتماعية وهى خدما متفاوتة ومتباينة كثيراً بحسب طبيعة ونوعية النشاط أو المجال التى تتعامل فيه هذه المنظمات بدءا من رعاية الطفل وقضايا المرأة ونهاية بخدمات موجهة أو مخصصة لرعاية المسنين والإثنيات، والفصل الحالى يُركِّز على الحديث عن كيفيَّة تعزيز قدرات هذه المنظمات بما يمكنها من القيام بالمهام والأنشطة الملقاة على عاتقها، كما نتعرَّف من خلال هذا الفصل على الكثير من المستجدات الناتجة عن الممارسة العملية لها عند تصدى مثل هذه المنظمات للكثير من مشكلات الرعاية الاجتماعية بالمجتمع.

أيضاً في هذا الفصل نتعرَّف على العوامل التي تعمل لصالح أو ضد الممارسين المهنيين من العاملين بهذه المنظمات، وبالتالى لا نُركز في هذا الفصل فقط على النطاق الواسع لتمكين المنظمات بقدر تركيزنا على كيفية تمكين هذه المنظمات من خلال تمكيننا للممارسين المهنيين بها أو تمكين العملاء المستفيدين من خدماتها.

أيضاً، وفي هذا الفصل سيتم توضيح موضوع التمكين في المجال الإدارى والتركيز عليه حيث أنه وسيلة جيدة للتعامل مع العنصر البشرى وإدارته بشكل يُحقق التفوق والنجاح للمنظمة، كما أنه الأسلوب الأفضل الذى يتماشى مع عهد العلم والمعرفة والثورة المعلوماتية، فهو يعتمد على الرقابة الذاتية بالتعاون مع القائد على أنه موجه ومساعد ومدرِّب نحو تحقيق الأهداف المشتركة للجميع، فاحترام الفرد والتعامل مع الإنسان على أنه بالغ وعاقل وراشد يُشكل مصدراً مهماً وأساسياً من مصادر تحقيق التميُّز والتفوق.

هذا بالإضافة لارتباط موضوع التمكين بمجموعة قضايا مهمة على رأسها اللامركزية الإدارية والجودة الشاملة، وإعادة الهندسة، وإعادة الهيكلة، وعمل الفريق، والمنظمات المُتعلمة، والمنظمة الأفقية، وغيرها من القضايا التى تتعلق بنجاح المنظمة وتفوقها وقدرتها التنافسية.

ولا شك أن ثمة تغييرات قد شاهدناها جميعاً فيما يتعلق بنسق المساعدات الاجتماعية والتي نتجت عن الأخذ بمفهومي الأسواق الحرة والعولمة، ومع ذلك فلا زال لهذه المنظمات أدواراً ووظائفاً سوف تقوم بها في المرحلة القادمة وسيكون عليها قيادة قاطرة التنمية والعمل على إجراء التغيير المجتمعي، ولذلك فإن تصور إمكانية العمل بهذه المنظمات باستدامة ينبغي ربطه بعملية التغيير الاقتصادى والثقافي والاجتماعي والبيئي والسياسي الجارى حالياً، بمعنى، يجب عدم الفصل بين العملية التنموية للمنظمة وبين السياق المجتمعي العام الذى تعيش به وفيه، ومن خلاله تمارس أدوارها، وعليه لا يتحقق لها الواقعية دون تنمية بشرية واسعة النطاق داخلها وخارجها، وخاصة ما لاحظه الدارسون من أن المنظمات الاجتماعية تبتعد كثيراً عن الأداء الفعال المتوقع منها.

ويُدرك الأخصائيون الاجتماعيون وغيرهم من المهتمين أن خدمات الرعاية الاجتماعية كصناعة، قد تأثرت بمجموعة من التغيرات منها، التغيرات التى طرأت على تعريف منتج للرعاية الاجتماعية، وكيف وأين يمكن توصيل خدماتها، وعلى بنية صناعة الرعاية الاجتماعية ذاتها، وفي الدور الذى تلعبه تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات على خدمات الرعاية الاجتماعية، حتى هناك من يرى أنه من المتوقع أن يجد الممارس نفسه مستقبلاً في حالة من اللهاث خلف التغييرات السريعة والحادة التى تواجهها المنظمات العاملة في هذا المجال حالياً.

ومن هذا المنطلق، فإن التمكين وممارسيه يجب أن يبحثوا عن التأثير والنفوذ وخاصة فيما يتعلّق بالآتى:

1- إعادة الهيكلة، بما ينعكس على التوسع في نطاق الرعاية بحيث تخرج عن إطارها التقليدى الذى كانت تسير عليه، والبحث عن أنماط جديدة من العلاقات بين مقدمى الخدمات ومتلقيها.

2- إعادة تعريف وتحديد بنية نظم الرعاية من خلال الأفراد وبصورة مغايرة ن سياقها التاريخي، مع إعادة النظر بصورة كاملة في الخدمات المقدمة، وفي معارف ومهارات القادة والمديرين والعاملين، وتأهيلهم على كيفية التعامل مع الظروف الطارئة والمستجدة أو الأزمات الناجمة عن أوجه القصور التى تنتج عن البنية السابقة للرعاية الاجتماعية، أو التعامل مع أى متغيرات قد تستجد وتؤثر على كل من الأفراد المتلقين للخدمة أو مقدميها.

3- أن تؤدى عملية ممارسة التمكين بطريقة تعتمد على رد الفعل وليس من منطق مستقل بل من منطلق الخوف من الاستبعاد لخدماتها أكثر من درجة الاهتمام بجدوى الخدمة نفسها.

4- أن يستجيب الأخصائيون الاجتماعيون مع احتياجات العملاء وضغوطهم والنظر لمنهج التمكين على أنه أداة يمكن استخدامها مهنيا للتعامل مع خدمات الرعاية من حيث المتغيرات أو المستجدات الطارئة.

5- يجب أن يتسع التمكين بحيث يتعدى الحدود التقليدية المتعارف عليها ليشمل الجوانب الثقافية والاجتماعية الجارية، لما لها من أثار ومتغيرات على الرعاية والتنمية الاجتماعية.

وفي ظل تلك التغيرات، فإن المنظمات الاجتماعية يجب عليها إيجاد أدواراً جديدة، تجاه المسئوليات الملقاة على عاتقها بهدف تطوير خدماتها، بما يعكس في النهاية الرغبة الجادة في إحداث تغييرات ثورية في الأنساق التنظيمية والاتجاهات والسلوكيات التقليدية الموجودة داخل وخارج تلك المنظمات وطرق العمل بها، ليس هذا فقط ولكنها أيضاً تستهدف تغيير كل شئ تغييراً جذرياً.

لذلك أثيرت علامات استفهام حول كفاءة أو قدرة تلك المنظمات على الاضطلاع بمهامها، وممارسة أدوارها، وتولى زمام المبادرة على المستوى المحلى، وفي ظل التوجهات الجديدة، مع ندرة الموارد ومحدودية القدرات لتلك المنظمات، فهناك من يرى أن على المنظمات الاجتماعية أن تبذل الجهود الكافية لإعادة تعديل أو توجيه مناهجها، وتحديد احتياجات الناس في مجتمعاتها بطريقة أكثر تنظيماً، وان ترتبط في نفس الوقت بالجودة، وتلك هى مهمة تنفيذية في مضمونها قد تتعارض مع أسلوب تفكير أو طريقة عمل الكوادر الموجودة بها، أو بمستوى توصيل الخدمات، ومن ثم ينبغى إجراء تغييرات في البنيات التنظيمية والإدارية مع مراجعة شاملة في ذات الوقت لأداء تلك المنظمات الموجودة، وتحديد نقاط الضعف الواجب مواجهتها أو تغييرها على مستوى النسق التشريعى الكُلى، لضمان التطوير أو التحسين المستمر.

ومن ثم فهى في حاجة ماسة لبنية تنظيمية كافية، بما في ذلك القدرات الإدارية والمهارات اللاّزمة لإنجاز غاياتها وأهدافها، أى أنها في حاجة لبناء قدراتها من جديد سواء تعلّق الأمر بالقدرات الإدارية أو التطوير التنظيمى بخلاف تنمية القدرات الموجودة لدى العاملين بها.

ولقد أثبتت التجارب أن تنمية الوحدات الصغرى بفاعلية تتطلّب أن يكون الناس نقطة البداية للوصول للسلع والخدمات المتاحة أو قادرين على إنتاج خدمات وسلع جديدة من خلال إحداث تغيير مماثل في تلك الوحدات، وأن التفاعل الصحيح للمنظمات مع بيئاتها ينتج من خلال ثلاثة نماذج للعمل هي:

1- تحسين معيشة الناس ورفاهيتهم المادية بطرق متواصلة.

2- تنمية قدرات المنظمات التى تقدم خدمات مباشرة للناس.

3- تدعيم الشعور بأن الناس أفراداً أو جماعات لديهم القدرة والرغبة في تقديم مقترحات حول عمليات التنمية لمجتمعاتهم، ومن ثمّ يجب إثارة وعيهم والاستماع جيداً لهم.

وهنا يثار سؤال منطقى يردده البعض: هل تعمل المنظمات الاجتماعية الحالية من خلال شكل مؤسسى أو تنظيمى يصلح فعلا للتطبيق بغية الوصول للغايات المطلوبة منها؟ يرى العديد من الكتاب والمؤلفين أن المنظمات الاجتماعية الحالية، وتحت ضغط العوامل السابق ذكرها، فإنها تُعانى من اضطراب مؤسسى أو تنظيمى يفرض عليها في نهاية الأمر ضرورة الدخول في عملية إصلاح أو تطوير تنظيمى / مؤسسى سريع لكى يمكنها فيما بعد التكيف مع المستجدات التنظيمية أو البيئية أو السياسية أو الاجتماعية الجارية حولها، فالتطوير التنظيمى كعملية مُستمرَّة بدورها تعنى أن المنظمة غير قادرة على التعامل مع الأهداف أو الغايات النهائية التى أنشأت من أجلها، كما يُعد عملية استجابة للضغوط والقوى البيئية والسياسية والمجتمعية بخلاف اللوائح والقوانين والتشريعات المنظمة لعمل تلك المنظمات، والتى قد تضع قيوداً على المنظمة والتى تدفعها دفعاً للتخلّى عن بعض أساليب العمل القديمة والبحث عن سبل جديدة لتطوير قدراتها للوفاء باحتياجات المواطنين.

ما المقصود بالتطوير التنظيمى؟

التطوير التنظيمى مفهوم مشتق من العلوم السلوكية، والذى يرجع في بداياته إلى عقد الأربعينات من القرن الماضى، وهو حسب دلالاته يهتم بالمنظمة وبتطويرها من خلال تحسين الفعالية الكلية لها، وأن أغلب التعريفات المتعلقة بهذا المفهوم قد تمت بمعرفة العديد من المنظمات التى قامت بإجراء هذه العملية، وإن كانت هناك بعض الاختلافات فيما بينها إلاّ أن أغلبها قد اتفق على أن المقصود بهذا المفهوم هو:

- العملية التى بموجبها تطوِّر المنظمات من قدراتها الداخلية بحيث تكون أو أن تصبح أكثر فاعلية وكفاءة في أدائها لأعمالها وتحقيق أهدافها في الأجل الطويل.
- أو هو أحد الأشكال الجديدة من التغيير المخطط مُسبقاً والذى يهدف إلى مساعدة المنظمات على تطوير استراتيجيات جماعية تعاونية فيما بينها، كما يمكن النظر إليه باعتباره أحد الأشكال الفريدة للتغير، أو العمل على تحسين تأثير العلاقات البيئية على المنظمة.
- وهناك من يرى أنه "مصطلح جذّاب، يُستخدم لشرح بعض الأساليب ذات النطاق الواسع والمتبعة لتطوير الأفراد والجماعات والمنظمات، كنسق كلى، أى أنه أداة لتحسين الأداء الكلى والفعالية التنظيمية للمنظمة، عن طريق تحليل التغيرات في السلوك سواء الفردى أو التنظيمى وصولا للتغيير المنشود".
- كما أنه مفهوم يعنى بمساعدة فئة المديرين على التخطيط الجيد للتغييرات المطلوبة لكى تواكب المنظمة المستجدات الطارئة على بيئتها منعاً للإسراف أو إهدار الموارد النادرة التى قد تمتلكها المنظمة في سعيها لتحقيق غاياتها.
- وهو مفهوم يتضمن تطبيق لمناهج مُستمدة من العلوم السلوكية على نطاق واسع لمساعدة المنظمة على تحقيق الغايات التى تسعى إليها، وكذلك تجاوز المشكلات والقضايا التى تُعيقها عن بلوغ هذه الغايات.
- أيضاً هو مفهوم يعنى بمساعدة إدارة المنظمة في التغلُّب على المشكلات الشائكة التى قد تواجهها في ممارستها الإدارية اليومية، والتى قد تعيق المنظمة ككل عن تحقيق أمالها، ومن ثم مساعدتها على إعادة النظر في البنية التنظيمية للوقوف على ما يواجهها من قصور أو مثالب، وكيفية تصحيحها بعد ذلك، كما يساعد المنظمة – أيضاً– على اقتناص الفرص المناسبة من البيئة الخارجية ويجعلها أكثر تواصلاً معها.

التمكين وقضايا القوة بالمنظمات:

يبين لنا (كار2004) أهمية القوة بالنسبة للمنظمات ويُلقى الضوء على الكثير من العوامل التى ترتبط بقضية القوة والمشاركة فيها بين كافة الأطياف والأطراف الموجودة بالمنظمات، ويشير على أنه من غير الممكن المطالبة بتمكين منظمة ما وهى غير قادرة المرّة على إتاحة الفرصة للغير بها للمشاركة بالقوة "الكوادر العاملة أو العملاء أو غير

ذلك" ونتفق مع هذا الباحث في أنه من الصعوبة بمكان أيضاً أن تتم عملية تمكين المنظمة بين عشيّة وضُحاها، إذ أن التمكين في حقيقته نوع من تفويض السلطة والقوة بين إدارات وأجزاء بنية المنظمة التنظيمية وبعضها البعض، كما تعنى أيضاً: أن التمكين هو عبارة عن قدرة المنظمة على إتاحة الفرص للمستفيدين من خدماتها في المشاركة الجدية والإيجابية في إدارة شئونها، ولعلّ الخطوة الأولى هنا تتمثل في تبنى المنظمة لمفهوم الشراكة في القوة أو السلطة بها من الداخل.

ولا ريب أنت هناك محاولات كثيرة قد جرت لترسيخ مفهوم الديمقراطية في حكم وإدارة هذه المنظمات، تنمية الموارد البشرية، أو تفويض السلطة، وتأهيل العمالة الموجودة لإدارة المنظمة، إلاّ أن أشهر وأهم هذه المحاولات تتلخص في الآتى:

1- لا مركزية الخدمات خاصة في المنظمات التى تتصف ببنية تنظيمية معقدة أو متداخلة، ولعلّ الغاية من اللامركزية هنا هو التغلّب على ارتفاع التكلفة للخدمة المقدمة للعميل، وفي ذات الوقت التحليل الجدى لاحتياجات العملاء.

2- المرونة في القيام بالتغييرات المطلوبة.

3- العمل على صياغة التغييرات المطلوبة بالاتفاق بين كافة الأطراف المؤثرة والمتأثرة بالمنظمة "عمالة أو مستفيدين أو غير ذلك".

وضع القوة في تراث نظرية المنظمات:

ولقد أهملت القوة فيما كتب من نظريات المنظمات لأسباب عديدة أهمها بالفعل هو الغموض، والقضايا التى تتداخل مع مفهوم القوة والمفاهيم المرتبطة به من جانب، واختلاف رؤية العلماء والباحثين حول تلك المفاهيم من جانب آخر، وبفحص الكتب العربية أو الأجنبية على حد سواء، نجد أن موضوع القوة إمَّا أنه لا يُذكر مُطلقَا في فهرس تلك الكتب وإن وجد فهو كثيراً ما يتعايش مع مناقشة الأسس الفردية للقوة أو الاحتياج للقوة، وأمّا في الكتب المتخصصة والتى تتعامل مع الموضوعات الهامة مثل تصميم المنظمات أو تنميتها، فإن القوة بنفس الطريقة لا تذكر على الإطلاق، كما أن هناك تفسيراً أكثر تشابها بالنسبة لإهمال موضوع القوة فيما كتب عن السلوك الإدارى والسلوك التنظيمى بإعطاء الأهمية لكتابات الإدارة، أن معظم مراجع السلوك التنظيمى لا تحوى ببساطة أيضاً أية فصول عن القوة، أو إذا كانت تحوى فهى تقر بتجاهلها بدرجة كبيرة، فقد توضع القوة أحيانا تحت فصول خاصة بالقيادة، أو كأحد

عوامل أنظمة التصنيف لأشكال الإذعان التى وضعها "اتزيونىEtzioni" وقد تُدوّن علاقات القوة من خارج الصورة مثل إعادة تعريف المساعدين بأنهم ليسوا مديرين، وبذلك يكون لهم وجود ظلّى يختبئ في المناقشات الخاصة بسبب أن الإدارة من الصعب تفويضها، مُركزة الضوء على السلطة الفردية أكثر من تركيبات القوة التى تشكلها.

القوة في المنظمات:

ينظر إلى المنظمات على أنها تُكوّن من تجمعات – أى مجموعة من الأشخاص – ذات اهتمامات مشتركة وكل جماعة تحاول أن تفرض رغباتها وأهدافها على النطاق الأوسع في المنظمة، لكن الواقع غير ذلك فليس هناك جماعة واحدة تستطيع أن تُحدِّد الأهداف التى يجب متابعتها بدقة– في أكمل صورة– وأن أعضاء الجماعات ليحاولون البحث عن أولئك الذين يشتركون معهم في الأهداف، كما يحاولون أيضاً التفاوض مع هؤلاء الذين يختلفون معهم – لكن مشاركتهم ضرورية كأعضاء – وقد تحاول جماعة ما أن تمد يد العون إلى أخرى لكى تضمن تعاونها معها، بمعنى أن تفى لها بما لديها من احتياجات.

وعليه ليس هناك مكان تظهر فيه طبيعة القوة واضحة وجليّة وبصورها المتنوعة ووجوهها المختلفة أكثر من المنظمات، وليس بمفاجأة أن القوة قد لاقت قدراً عظيماً من الاهتمام خلال علم النفس التنظيمى Organization Psychology.

كما ساهمت الدراسات التى أجريت حول القوة في المنظمات بواسطة علماء الاجتماع في إلقاء الضوء على:

أ- التعرف على الهداف والقيم والعلاقات الاجتماعية داخل المنظمات للوصول إلى السلوك القويم في المستقبل، ومثل هذه الدراسات قد توصلّت إلى أن عملية العلاقات الاجتماعية والتدريب من أجل تقوية التوزيع الحالى للقوة في منظمة ما, يؤدى إلى تجنب التغيرات غير المتوقعة في اتجاهات وظيفة المنظمات.

ب- الأوضاع الخاصة داخل المنظمات والمؤسسات، التى دللّت على أن الناس الذين تم اختيارهم من أجل شغل المراكز القيادية بها، كانت خلفيتهم مماثلة، وأن الناحية المهمة لهذه الخلفية كانت الوضع الاجتماعى الاقتصادى على وجه الخصوص.

ج- أن الناس المتماثلين في الخلفية الاجتماعية الاقتصادية والذين يحتلون المراكز القيادية في المنظمات، سوف يكون لديهم التأثير القوى في عملية صنع القرار وعلى وجه الخصوص إذا كانت القرارات التى تم وضعها حيوية من أجل بقاء المنظمة، كما أن اختيار الناس بخلفية مماثلة ومتشابهة وسيلة من وسائل البناء داخل المنظمات.

ومن هنا فإن المهتمين بنظرية المنظمات كان لديهم اعتبارات كثيرة على أن هذه المنظمات والمؤسسات سوف تُركّز على تحسين السلوك دخلها بواسطة بناء الأوضاع التى سيضطلع بها الناس في أعمالهم واستجاباتهم، والطرق الثابتة في العمل داخل المنظمات، والتى أطلق عليها بناء الأوضاع التنظيمية كما أن العلاقات في البناء الداخلي للمنظمات قد أوضحت صوراً للقوة من خلال هذه المنظمات.

ومن خلال الدراسات التى أجريت على المنظمات الحكومية بواسطة علماء السياسة توصلوا على سبيل المثال أن المثل والفضائل والأهداف للمنظمات التى درسوها تختلف باختلاف الوقت والفترة التى وجدت فيها هذه المنظمات، وأن القوة في المنظمات تزيد وفق قدرتها على التحكم في المصادر، وأيضاً وفق احتياجات المنظمة لكل من هذه المصادر.

كما أن العلماء المهتمين بنظرية المنظمات درسوا العلاقات بين المنظمات وأسس القوة بينها، ولقد اثبتوا كيف أن المنظمات الخاصة تتأثر وتتغيّر وتُعالج مشاكلها طبقاً لظروفها الخاصة، كما أن مبادئ العلاقات بين المنظمات يمكن أقلمتها طبقاً للفروق بين المنظمات، كما أوضحت تلك الدراسات الدور الذى تلعبه المنظمات في علاقات القوة داخل المجتمع.

كما أوضحت الدراسات أن المنظمة التى بها أفراد من ذوى القوة قد يزيدون قوة المنظمة، وأن امتلاك القوة يكون من نصيب أولئك الذين يشغلون المواضع الحساسة داخل المنظمة، ومن أهم أمثلة ذلك: سكرتير رئيس مجلس الإدارة في منظمة كبيرة، قد لا يكون له سلطة رسمية كبيرة، ولكن لديه طرق مُتعددة كثيرة للحصول على القوة بسبب مركزه، فمثلا لكونه سكرتيراً فإنه يعرف جميع أسرار المنظمة، كما يعرف معظم الناس الذين يتعاملون مع المنظمة، كما يتحكم في انسياب المعلومة إلى مجلس الإدارة، وكذلك في كثير من الموضوعات والمهام الحاسمة الأخرى والتى تؤدى إلى امتلاك قوة أكبر، كما أن الأفراد وجماعات العمل التى ترتبط بالذين يقومون بإمداد المنظمة

بالموارد وفق المتطلبات المهمة لها، والتى تضطلع بشئون الأعضاء تستمد قوتها من داخل المنظمات التى تعمل فيها.

ولقد افترض "هيكسون وزملاؤه Hickson " نظاماً ذا أبعاد مفيدة لشرح القوة ودراستها في المنظمات متركزاً أعلى أقسام العمل المختلفة، وكغيرهم من أصحاب نظريات الاعتماد على الموارد قد تبنوا خلال دراستهم للمنظمات مدخلاً استراتيجياً مهماً، ذلك أكثر من تطبيق تلك الأفكار في شرح العلاقات ما بين المنظمات وبعضها ولقد قدم "هيكسون وزملاؤه Hickson " ثلاثة أفتراضات عامة تتعلّق باكتساب القوة داخل المنظمات تمثلت في الآتى:

أولا: بناء على رؤية Groizer قدموا افتراضاً بأن الوحدات الفرعية الصغرى والتى تعمل بكفاءة أكثر في التخصصات المهمة غالباً ما تحوز القوة.

ثانيا: كُلّما قلّت إمكانية التغيير في أنشطة الوحدات الفرعية الصغيرة، زادت قوتها في المنظمة، وهذا التوقع هو تطبيق مباشر لقاعدة "إميرسون Emerson" التى تقول أن القوة تتأثر عكسيا بوجود موارد بديلة، وإجرائيا يمكن قياس هذا المُتغير بمدى قدرة المنظمة على توفيرها لبدائل الخدمات التى تقدمها الوحدة الفرعية الصغيرة، أو بمدى قدرة المنظمة على تغييرها لأفراد هذه الوحدة.

ثالثا: والفرضية الثالثة فترتبط بقدرة الوحدة الفرعية الصغيرة في البقاء وسط المنظمة أو ما يُعرف بمركزية الوحدات Centrality والتى حُددت على أنها تتضمن مكونين أساسيين الأول: Pervasiveness وهو مدى توافق انسياب أعمال الوحدة الفرعية الصغيرة مع أعمال الوحدات الفرعية الأخرى، والثاني: هى السرعة Immedicacy وتعنى سرعة ودقة تدفق العمل من الوحدة الفرعية الصغيرة وتأثيرها على المنتج النهائى للمنظمة.

هذا وقد ذكر "سكوت Scott" أن هذه الافتراضات قد اختبرها امبريقياً عدد من الدارسين فتوصلوا إلى أهميتها النسبية في اكتساب القوة داخل المنظمات، ومن ناحية أخرى فقد أكد ماير Mayer أن المنظمات ووحداتها الفرعية تكتسب الشرعية، القوة، السلطة، من مكانتها في البيئة الاجتماعية، وأن المصداقية الاجتماعية لوحدة فرعية ما – أو جماعة مهنية، أو إجراء فنى، أو وظيفة إدارية– غالبا ما تُحددها البيئة الاجتماعية أكثر من الكفاية الفنية الداخلية للمنظمة.

ولقد ذكر هيكسون وزملاؤه أنه كُلّما زادت مركزية الوحدات، زادت قوهمـــا، ولقد قُدرت القوة وهى القيمة المستقلة في تلك المتغيرات بطرق مختلفة من خلال:

أ- تأثير الوحدة على مناطق الخدمات.

ب- تأثير السلطة الرسمية على نفس الخدمات والوظائف.

ج- حجم المشاركة في صنع القرار.

ومن هنا، فإن هذه الدلالات المتعددة للقوة في المنظمات قد أظهرت أن لها علاقة قوية وعلى مستوى عال، وإذا رتبناها من حيث التدرج في الأهمية وجـــدنا أولاهمـــا: الغموض (السرية)، ويأتى بعد ذلك السرعة، ثم عدم التغير (استبدال الأعـــضاء)، ثم انسياب أعمال الوحدة الفرية الصغيرة مع أعمال الوحدات الفرعية الأخرى، وعلـــى هؤلاء المعنيين بإنشاء المنظمات أن يهتموا ليس فقـــط بـــالتنظيم، والـــنظم، والإدارة، فحسب وإنما بهذه الدلالات التى تؤدى إلى اكتساب القوة المميزة.

وهذا الوضع يؤكد بالدليل على أن المنظمات كأنظمة اجتماعية مفتوحة تحتاج إلى مداخل بيئية أكيدة، من أجل أن تحيا هذه الوحدات الفرعية وهى قادرة على التـــزود بهذه المداخل، وسيكون لها القوة داخل المنظمة بسبب إسهامها المهم الـــذى لا يمكـــن استعاضته من أجل بقاء المنظمة، وعلى الرغم من أن الوحدات الفرعية قد تتطلـــب في -فترات قصيرة- القوة أو تظل داخل القوة في المنظمة، إلاّ أن الغالبية العظمـــى مـــن المنظمات تسعى للحاجة للتغيير مع البيئة كأحد القيود لتى تحد من امتداد توزيع القوة حيث تُصبح القوة وتظل على خلاف مع متطلبات المنظمة للبقاء.

كما أن هذه الوحدات لديها القوة المبنية على الاتصالات الخارجية والتدعيم من المراكز القوية، مستقلة عن تدخلاهم في العمليات الداخلية لها، وأن كل البراهين تفيد أنه كُلّما تغيرت الظروف داخل البيئة، أمكن انتقال القوة من وحدة إلى أخـــرى، وفي إحدى الدراسات عن مستشفى، ظهر انتقال القوة من الملاك والأمنـــاء Trustees إلى الأطباء الذين أظهروا قوة في حل مشكلات المرضى ثم انتقالها إلى الإداريـــين نتيجـــة اتصالاهم الخارجية والداخلية بالمنظمة، والتنسيق بين الاثنين وقدرهم على حل تلـــك المشكلات، وبالمثل فقد أوضح Fligstin أنه منذ طرأ التغيير على المجتمعات الجديدة في هذا القرن ظهر التغير واضحا في شكل الجماعات البارزة داخل المنظمات.

وقد ركّزت معظم دراسات القوة في المنظمات على التسلسل الهرمى للقوة مثـــل

قوة الرؤساء على المرؤوسين أو على العاملين، وإذا كان البعد الرأسي الأفقي للقوة قد أفاد في فهم الحياة الاجتماعية، إلاَّ أنه ليس هو البعد الوحيد للقوة. فقد ذك بيرو Perrow أن دراسات القوة في المنظمات قد أهملت بتركيزها على حيازة الأفراد للقوة واحداً من أهم الجوانب المهمة لها، ألا وهو توزيع القوة بين الإدارات في المنظمة الواحدة، ففي المؤسسات الكبرى تُقسَّم المهام بين الإدارات أو الوحدات الرئيسية، ومع هذا فإن هذه الوحدات تتفاوت في مقدار ما تحوزه من قوة.

ولو دققنا النظر في العبارة السابقة لأدركنا أن القوة هي – أول كل شئ– ظاهرة بنائية خلقها تقسيم العمل وتوزيع الأعمال على الرغم من أن الخصائص الفردية تؤثر على ممارسة القوة المحددة بنائيا في نفس الوقت وكما هو ملاحظ فإن القوة تلعب دورا مهما في التفاعل الذى يحدث في الحياة التنظيمية ولا يمكننا أن نجهلها إذا ما كان لنا أمل في فهم وتحسين وظيفة المنظمات من الداخل مما يثير تساؤلا حول سبب إهمال القوة فيما كتب عن نظريات المنظمات.

استراتيجيات اكتساب القوة واستخدامها في المنظمات:

من المعروف أن المنظمات المعاصرة هي عبارة عن أنساق سياسية حقيقية، ومنذ أكثر من عشرين عاماً وضعت العديد من الإستراتيجيات السياسية لمساعدة أعضاء المنظمات على اكتساب القوة بفاعلية، ولقد وجد كل من ياكل وفالب Yakel & Falb أن التشاور والتخطيط الرشيد قد استخدمتا بصورة متكررة داخل المنظمات كما توصل فيفرPfeffer الى عدد ن الاستراتيجيات التى يمكن أن يستخدمها الأفراد والوحدات الفرعية المهتمة بتعزيز قوتها داخل المنظمة والمتمثلة في استراتيجيات التحكم في الموارد، الدخول في تحالفات، قدرة التغلب على المشكلات التى تواجه المنظمة، احتكار المعرفة، استخدام لغة ورموز متخصصة إمكانية الحصول على الوثائق والمستندات، التحكم في استخدام مصادر الخبرة من خارج المنظمة ولقد اتخذ بعض العلماء مدخلا أكثر واقعية لاكتساب القوة داخل المنظمات حيث افترضوا أن السلوك السياسي الناجح يشمل الحفاظ على سعادة العاملين بالمنظمة وتنمية الاتصال، والقدرة على الإنجاز.

ويحاول الناس الذين يسعون إلى تعزيز قوتهم من خلال المنظمة تأمين قبول وجهات نظرهم من خلال استراتيجيات رئيسية هي:

1- من خلال الإقناع والنفوذ لتغيير وجهات نظر الناس.

2- من خلال المساومة على الموارد النادرة والقيمة.

3- من خلال الاستخدام السئ للقوة الجبرية والتهديد والتخويف.

وبالإضافة لما سبق فإن هناك عوامل متعددة تُؤثّر على الاتجاهات الفردية نحو استخدام قوة المنظمة تتضمن: سمات الشخصية، القيم الفردية والمهنية، وطبيعة المركز الخاص بالفرد في المنظمة، وتختلف دوافع الأفراد نحو اكتساب القوة واستخدامها – سواء كان ذلك من داخل أو خارج المنظمة- حيث توصلت الدراسات السيكولوجية إلى أن دوافع السلوك هى وظيفة لقوة الحاجات المتعددة، ويندفع الناس لعمل شئ ما لإشباع حاجة معينة، كما توصلت تلك الدراسات إلى أن الدافع للقوة لدى الناس أنهم يبحثون عن القوة من خلال التأثير على سلوك الناس الآخرين أو التحكم فيهم، ولقد اقترح Mc Clelland أن هذه الحاجة قد تُرى بفعل قوى مثل الهجوم أو الاعتداء، أو بمديد العون، أو النصح، أو بالتحكم في حاجات أخرى، بالسيطرة على شخص ما، أو بالتأثير في شخص ما أو إقناعه.

وحتى عندما يملك الفرد القوة ويكون قد حدَّد هدفاً جيداً لتطبيق القوة، فإن تحركات قوته قد لا تعمل إلاَّ بوضع اعتبار لثلاثة عوامل إضافية: حيز القول، إتزان القوة، الآثار الجانبية المحتملة وغير المرغوبة.

أ- حيز القبول:

دائما لا يقبل الناس قرار فرد حتى ولو كان مؤسساً على سلطة رسمية، حيث يوجد حيز للقبول لكل استخدام ممكن للقوة، حيث يكون تحرك القوة ناجحاً، ويجب على مستخدم القوة تحديد هذا الحيز قبل اتخاذ أى إجراء قد يقع خارج منطقة القبول.

ب- توازن القوة:

كل استخدام للقوة يتجه لأن يوازنها استخدام معاكس لنفس القوة، وعادة ما تكون القوة في حالة اتزان بقوة معادلة، وعندما يستخدم الفرد القوة تُصبح هذه الحالة غير متزنة، والاتجاه الطبيعى هو البحث مرَّة ثانية عن التوازن هنا تظهر المهارة في استخدام القوة.

ج- رد فعل القوة:

قد يتفاعل الناس مع أنواع من القوة مثل: القوة القسرية وقوة التحكم بدرجة

كبيرة وبقدر درجة العقاب، وهم يطيعون لأنهم مضطرون إلى ذلك، ولكنهم سيحاولون أخيراً إيجاد طريقة للانتقام، وقد يغضبون أيضاً ويتركون المنظمة، ومن ثم فالقوة القسرية يمكن استخدامها بحذر.

كما أن استخدام القوة يتضمن نوعاً من التعامل بين أكثر من طرف (علاقة تبادلية) وليست علاقة من طرف واحد، ونجاح استخدام القوة يعتمد على عدد من الاعتبارات أهمها:

أ- على الشخص أن يُقرر – بداية- أن يمارس القوة، أى أن يُقرر أن هناك مشكلة معينة تتطلب منه بذل القوة.

ب- يجب عليه بعد ذلك أن يختار مصدر القوة الذى يعتقد أنه سيكون أكثر تأثيراً في الآخرين الذين سيمارس عليهم القوة.

ج- وعليه أن يستخدم مصدر القوة بما فيه الكفاية وبمهارة لجعل الآخرين يتقبلون رغباته، أمَّا إذا بالغ في استخدامه فقد لا يقبل الآخرون استخدام قوة هذا الشخص.

ومن هنا، فإن الاستخدام المُؤثر للقوة يتطلّب أن يقرر الناس في المقام الأول أنهم يمتلكون مصادر القوة، ويستطيعون استخدامها ولديهم الرغبة بالفعل في استخدام هذه المصادر.

وأخيراً ينبغى أن نوضح أن ممارسة القوة في المواقف الاجتماعية لابد أن يكون له تبعات، فتفضيل طريقة شخص ما في إدارة الموارد على طرق الأشخاص الآخرين، ومسألة صنع الالتزامات، ومستوى الآداء المطلوب تنفيذه بالنسبة لمعالجة القضايا والمسائل المهمة لها تكلفة معينة.

ومن ناحية أخرى، فإن ممارسة السلطة- القوة التى أضفى عليها صفة الشرعية – يُعد أمراً متوقعاً بل ومطلوباً في المحيط الاجتماعى، وهكذا فإن ممارسة السلطة يساعد من الناحية الفعلية على تعزيز مقدار السلطة المُخوَّلة لممارسيها ولا يُقلل منها.

التطوير التنظيمى كأساس لنمو القدرات لهذه المنظمات:

قلنا أن عملية تحسين أو تطوير القدرات لهذه المنظمات يميزها كعملية في حد ذاتها عن عملية التعديل المستمرة الجارية في سياساتها وأهدافها لأن الأولى عملية صياغة

واضحة للأنشطة والأهداف التى تهدف للوقوف على أداء تنظيمى جديد، بما في ذلك تغيير العوامل التى تُحد أو تُقيد من قدرة المنظمة التنموية على النمو أو التطور، وبالتالى لا يمكن أن تتم عملية التطوير التنظيمى هذه بمعزل عن التيار العام الجـارى بـالمجتمع المدنى.

المداخل المتعلقة بالتطوير التنظيمى الفعال:

يمكن القول أن التطوير التنظيمى يمثل هوية، أو كيان تسعى المنظمة لبلوغه، كمـا أنها تتضمن أيضاً مداخل أو مناهج تُركز جميعها على تعزيز أو تقوية قـدرات هـذه المنظمات، والجدير بالذكر أن مفهوم تنمية القدرة أو التطوير التنظيمى شاع استخدامه في كافة القطاعات الموجودة بالمجتمع ولم يعد يقتصر أمره على القطاع العـام فقـط، وتسعى كافة مداخل تنمية القدرة لمساعدة المنظمات على كيفية العثور على هويتها أو أن تعرف ماهيتها أو الحكمة من وجودها من خلال التعرف على المكونات والأجـزاء الداخلية للمنظمة وطبيعة تجنب أوجه القصور أو الضعف التى قـد تعتـرى حركـة وانسيابية هذه المكونات عند تفاعلها فيما بينها، والجدير بالذكر أيـضاً، أن مـداخل التطوير التنظيمى أو تنمية القدرة تتفاوت بحسب نوعٍ أو طبيعة نسق المنظمة أو التنظيم الموجود "مغلق أو مفتوح" لكنها كعملية تهتم أساساً بالعمليات الداخلية التى تتم بـين جنبات المنظمة، بغية التوصل لعلاقات قوية وجيدة بين عناصر المنظمة الداخليـة، بمـا ينعكس بصورة فعلية على عمليات المنظمة الخارجية، وعلى الغايات التى تسعى إليها، من ناحية أخرى نجد أن تنمية القدرة كمنهج أو مدخل فكرى تهتم بـصورة خاصـة بإيضاح أثر العوامل الخارجية التى قد تُحد من أهـداف المنظمـة، مثـل المـتغيرات الاجتماعية والعوامل السياسية وآليات صنع القرار، وتفرض عملية بناء القـدرة أنـه بمجرد البدء بها أو التخطيط لها، فإن كافة الأدوات والأساليب الحيوية لها تتولد عنـها أو تشتق بسهولة من خلالها، ومن أهم مداخل التطوير التنظيمى الفعال نذكر:

أ-المدخل المؤسسى:

يرتبط هذا المدخل بمفهوم التنمية المؤسسية أو التطـوير المؤسـسى ونظـرا لأن المصطلحين "المؤسسة والمنظمة" يستخدمان اليوم كمرادفين لمعنى واحدا "فالمؤسـسة" وحسب تعريف نورث هى: كافة القواعد الرسمية وغير الرسمية التى تشكل حياة الفرد الاجتماعية، ومن ثم فالمدخل المؤسسى الذى نحن بصدد الحديث عنه، يـسعى لبنـاء القدرة من خلال خلق أو تشييد أو تغيير أو تعزيز العمليات التى تقوم بها هذه القواعد

للسيطرة على المجتمع أو المساهمة في حكمه ومن هذا المنطلق نجد أن كوهين يعرف تنمية القدرة بطريقة مشابهة أو مقاربة لتعريف هذا المدخل، وهو يُطالب الباحثين بضرورة الربط بين تنمية القدرة وبين التحولات التي يشهدها المجتمع العالمي من عولمة، أو تكتلات اقتصادية، حيث يرى أن فهم هذه المتغيرات يساعد كثيراً على الوقوف تفصيلياً على عوامل الفشل التنظيمي الذي يستدعي ضرورة التدخل من خلال تنمية القدرة أو التطوير التنظيمي.

وبصفة عامة نجد أن وجه الشبه بين التطوير التنظيمي وبين النظريات الأخرى المتعلقة بالتنظيم المجتمعي، أنها جميعا تبتغي التغيير وتنشده أملاً في تغيير واقع اجتماعي أي أن التغيير هو الغاية التي تسعى إليها أيّ مداخل فكرية تتعلق بالتطوير التنظيمي أو المؤسسي أو تنمية القدرة، ولكن يعيب البعض على المدخل المؤسسي أنه يركز فقط على المنظمة من داخلها متجاهلا ما عداها من قوى أو مؤثرات خارجية قد تكون أشد خطراً عليها من المعوقات الداخلية، أي أن يسعى لتطوير المنظمة فقط من دون مراعاة أن ثمة صورة شاملة يجب أن يتم إجراء التطوير المؤسسي من داخلها أو في ضوئها.

ما الذي تضيفه عملية تنمية القدرة للتطوير التنظيمي؟ نعتقد أن الإجابة على هذا السؤال تتمثّل في أن إجراء تنمية للقدرة بمنظمة ما تعني ضرورة وجود كم من المعارف والمعلومات والمهارات اللازمة لإنجاز الغايات من وراء هذه العملية، وهذه بدورها دعائم أو قواعد للعمل على مستوى التطوير التنظيمي فيما بعد، ويؤكد البعض على أن القائمين على عملية التطوير التنظيمي عليهم أن يتجنبوا الوقوع في فخ أن تتسلط عليهم فكرة أنهم يمتلكون الحقيقة الكاملة ومن ثم يميزون بين منظمات تحتاج للتطوير أو التنمية وأخرى يعملون على تجاهلها.

ب- مدخل تقييم القدرة:

ثمة عوامل أربعة ضرورية للوقوف على عملية بناء القدرة للمنظمة وهي:

1- من الصعوبة أن يتفق الجميع على التغيير أو التطوير الجاري.

2- أن ثمة ميلاً أصيلاً للاحتفاظ بالأمور كما هي دون تغيير حقيقي.

3- أن نظام تقييم الأداء بهذه المنظمات يسمح فقط بظهور الممارسات الضعيفة ويحجب الجيدة عن الظهور أو العمل على تلافي السيئ منها فيما بعد.

4- رغم علامات الضعف الواضحة للجميع، ربما تكون الأساليب الغامضة غير معروفة مما يفقد التغيير أهميته بعد ذلك.

ومن منطلق التجربة الفعلية يمكن القول أن هذه المنظمات التطوعية تتأثر بسبب ما ذكرناه من تأثيرات خارجية تدفع للتغيير والتطوير أكثر من تأثرها بالقوى الداخلية الموجودة لديها.

فهذه المؤثرات الخارجية تتضمن المُغريات والحوافز أو التهديدات بوقف الدعم والمساعدات المالية طالما لم يحدث التطوير بالصورة المطلوبة، بطريقة أخرى يمكن القول بأن التغيير أو التطوير التنظيمي لا يحدث دون رؤية واضحة تكون قد تشكلت في أذهان القادة أو المسئولين عن هذه المنظمات بدول الجنوب، وإلاَّ كان تأثير الخارج أقوى من الجميع في دفع الأمور ناحية تغيير أو تطوير قد لا يتفق ومطالب التغيير الحقيقية لهذه المنظمات.

وثمة سببان أساسيان يدفعان المنظمة لتقييم قدرتها التنظيمية:

أ- باعتبارها أداة تشخيصية، من خلالها نحدد درجة التقييم في عملية التطوير التنظيمي.

ب- ان بعض مانحي التمويل، يستخدمون هذه التقييمات في اتخاذ القرارات التمويلية بعد ذلك لمساعدة أو حجب المساعدة عن هذه المنظمات في ضوء مستوى التطور بها.

ومن ثم، يمكن مقارنة عملية التقييم بعملية التدخل لإجراء التطوير التنظيمي ذاتها، وبصفة عامة يوجد توجهان لهذه العملية وهما:

أ- عملية تقييم من الخارج.

ب- عملية تقييم من الداخل.

كما لوحظ أن التقييم التنظيمي يستند إلى:

- الغاية من التقييم ذاته، ففى ضوء تلك الغاية يتحدد نوع التقييم.
- التعقد التنظيمي، من حيث الحجم والموارد المتاحة وكم الأنشطة التى تؤديها.
- التكلفة بمعنى تكلفة الفرصة البديلة لقرار التقييم.

- مستوى الاهتمام أو الأزمة فكُلَّما عانت المنظمة من أزمة خانقة كُلَّما كان ذلك أدعى لضرورة التقييم.
- درجة الخطر الذاتى التى قد تتسبب المنظمة به لنفسها مما يدفعها هذا لإجراء تقييم تنظيمى لنفسها وفي ضوء تلك العوامل تتخذ المنظمات التنموية قرارها بالتقييم مع مراعاة القواعد السابق شرحها وذلك لضمان تحقق الأداء المرغوب.

بناء القدرة التنظيمية للمنظمات التنموية: المفهوم، الأبعاد، والتطبيق:

معنى القدرة:

قدرة المنظمة تعنى مقدرتها على الأداء، أو استطاعتها تأدية الوظائف والأنشطة المطلوبة منها، ومن ثم فهى تنعكس في صورة لفيف من المهارات والموارد المادية والبشرية، وكذلك العمليات اللازمة لتحقيق الأهداف أو الغايات النهائية المرجوة من المنظمة.

كما يمكن تعريف القدرة على أنها "مقدرة الفرد أو الجماعة أو المنظمة أو استطاعتها تأدية الوظائف المنوطة بها بفعالية وكفاءة وباستدامة، فإذا كان الفرد هو محور التنمية وبرامجها واستراتيجياتها بصفة عامة، فإن القدرة هى القوة التى يستطيع بها هذا أو ذاك في العمل على تحقيق الغايات والأهداف التنموية المرجوة".

ويعكس هذا التعريف ضرورة توافر الموارد والمعارف والعمليات اللازمة لتحقيق الغايات المرجوة وهى شروط ضرورية لكل من:

- الكوادر الإدارية والفنية بالمنظمة.
- الموارد المالية، والتقنية، والبنية التحتية.
- القيادة الإستراتيجية.
- إدارة العمليات والبرامج.
- الشبكات وعملية الربط بينها وبين المنظمات والجماعات الأخرى في المجتمع.

العناصر الأساسية للقدرة التنظيمية:

هناك عناصر عديدة للقدرة التنظيمية يمكن تصنيفها إلى:

أ-الموارد:

وتتضمن الأشياء التى نطلق عليها الموجودات الملموسة الصلبة مثل البنية التحتية، التقنية، التمويل، الموارد البشرية، وأخيرا التمويل المادى، ويمكن أن نضيف إليها أيضاً، وسائل النقل والمعدات والآلات والأجهزة المختلفة، وتؤكد الدراسات المتوافرة حول هذه القضية بأنه من الأهمية أن نعمل على تنمية هذه الموارد إذا ما أردنا تحقيق تطوير أو تنمية القدرة التنظيمية بالمنظمة.

ب-الإدارة:

تهتم الإدارة بعملية خلق أو إيجاد أو تهيئة الظروف المناسبة والتى في ظلها يمكن للمنظمة العمل بكفاءة للوصول للغايات المرجوة منها وتتضمن الأنشطة الإدارية والتخطيط والتنظيم والرقابة والتنسيق.

ومن هنا يمكن أن نقول بأن القدرة الكُلية لأى منظمة تعتمد بصفة عامة على مواردها وعلى بنيتها الإدارية.

ومن ناحية أخرى، يمكن أن نُحدِّد ثلاثة عناصر تتعلّق بعملية وضع الأهداف وتحديد المسئوليات والقيادة وتخصيص الموارد وعملية التحفيز والإشراف على النحو التالى: القيادات الإستراتيجية – إدارة العمليات– البرامج، وأخيراً التشبيك أو الربط.

بالنسبة للعنصر الأول: القيادة الإستراتيجية : يُقصد بها القدرة على تقييم وتفسير الحاجات والفرص التى تقع خارج حدود المنظمة، كما أنها تعنى أيضاً بتحديد اتجاهات الحركة للمنظمة وهى مسئولة بصفة أساسية عن مستويات الأداء المحققة يوماً بعد يوم، وتتزايد أهمية هذا العنصر للمنظمات بحيث أضحت تُوليه أهمية بالغة.

أما العنصر الثانى، إدارة البرامج والعمليات:

فيهتم بصفة مباشرة بالإنتاج وعمليات توضيح الخدمة أو المنتج للعملاء المستهدفين، ولهذا السبب فإن القرارات التى تُتَّخذ هنا يكون لها تأثيراً مباشراً على مستويات الأداء بالمنظمة، بينما إدارة العمليات تعنى بإدارة الموارد التى تمتلكها المنظمة أو تخضع لسيطرتها وإدارة كافة العملية الداخلية، ويُعزز هذا العنصر الناحية المتعلّقة بالبحوث والتطوير بالمنظمة، ويهتم أيضاً بالتمويل وتنمية المهارات للعاملين، ويأتى هذا العنصر في المرتبة الثانية من حيث الأهمية، من ناحية أخرى نجد أن العنصر الثالث: التشبيك أو الربط، ونقصد به العملية التى تقوم بها إدارة المنظمة "القيادة

الإستراتيجية" على ربط المنظمة وغايتها وأهدافها بالمحيط الخارجي بها وتتزايد أهمية هذا العنصر في ظل الوضع الراهن الذى تحيا فيه المنظمات من حيث التعقد والتشابك حيث تتزايد أهمية الشبكات والعلاقات فلم يعد مقبولاً اليوم أن يعمل الفرد بمعزل عن الآخرين وهو نفس الشئ الذى ينطبق على المنظمات العاملة في المجالات الاجتماعية وغيرها على السواء اليوم.

ما المقصود ببناء القدرة بصفة عامة؟

يُعتبر بناء القدرة من المصطلحات التى يكتنفها الكثير من الغموض، ومع ذلك يشيع استخدامه في الكثير من الأدبيات المتعلقة بالتنمية، سواء في الدول النامية أو المتقدمة ويرجع الفضل في صك هذا المفهوم إلى البنك الدولى وجهوده التنموية في العديد من الدول النامية وغيرها، ويقصد البعض بهذا المفهوم وعلى نطاق ضيق، عملية تطوير مهارات الفريق القائم بعملية التنمية في الدولة من خلال التعليم والتدريب، وذلك للتغلب على نقاط الضعف التى قد تواجه هؤلاء عند قيامهم بتنفيذ برامج وسياسات التنمية بالدولة.

بينما يرى البعض ضرورة التوسع في تعريف أو تفسير هذا المفهوم بحيث يشتمل على كافة الأساليب والطرق التى تُحقق الغايات التنموية.

وعليه أصبح لمصطلح "بناء القدرة" العديد من المعانى، بداية يمكن القول بأن مفهوم بناء القدرة يرتبط بالتعليم والتدريب، وبعملية تنمية الموارد البشرية على وجه الخصوص، ولكن هذا المفهوم الاصطلاحى الضيق قد طرأت عليه تغيرات شديدة في الأعوام السابقة، بحيث اشتمل على التطوير التنظيمى أو المؤسسى، والمبادرات التى تحدث التغيير المجتمعى المنشود.

ويُعرَّف بناء القدرة بأنه "عملية تنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الأفراد والجماعات المسئولة عن تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم الخطط والبرامج التنموية".

كما يُؤكّد البعض على أن بناء القدرة قد يتضمن بداخله مفهوم أخر وهو "بناء السلام" والذى يُمثل بدوره التزام فردى من كل أعضاء المنظمة على الأخذ بالتدريب وتنمية المهارات كعناصر اساسية للتطوير التنظيمى، وتحقيق الغايات النهائية فيما بعد، ولكن يمكن القول بصفة عامة بأن تحقيق "بناء السلام الداخلى" هذا رهن بتغييرات

تنظيمية عميقة على مستوى المنظمة كلها، ومن هنا يقع العبء على المنظمة أن تؤسس أو تجد لنفسها جملة من المؤشرات القياسية التى تحدد في ضوئها مدى قدرتها على تحقيق بناء القدرة أو التطوير التنظيمي المرغوب، شريطة أن تتصف هذه المؤشرات بالمرونة الكافية بحيث تصبح قادرة على استيعاب أى مستجدات أو متغيرات جديدة طارئة قد تحيط بالمنظمة من الداخل أو الخارج.

ومن هنا بالنسبة لحالة المنظمات التطوعية يقصد ببناء القدرة: العمل على تغيير الوضع الحالى لتلك المنظمات بالصورة التى تُمكنها مستقبلاً من التعامل مع المتغيرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الجارية في المجتمع.

وهذا ما يجعلنى أُؤكّد على وجوب النظر إلى مفهوم بناء القدرة بنظرة واسعة مُدقّقة بحيث يشتمل على الطرق والأساليب والأدوات التى من خلالها يمن تحقيق الأهداف والغايات التنموية الكلية للمنظمة التطوعية، حيث أوردت التعاريف السابقة أن التعليم والتدريب وتنمية المهارات هم من الأدوات التى يمكن الاستعانة بها في تحقيق غاية بناء القدرات التنظيمية أو المؤسسية، بمعنى تطوير أو تنمية القدرة المؤسسية المتعلقة بالآتى:

- البنية التنظيمية أو المؤسسية.
- إرساء الحكم الجيد.
- المشاركة الإيجابية الفعالة.
- اللامركزية.
- تبنى سياسة عامة مناسبة لإدارة تلك المنظمات

وعليه، فإن كل هذه الأدوات مجتمعة تحقق الغايات والأهداف التنموية التى تسعى لها المنظمة التنموية ويسعى إليها المجتمع.

ومن ثم فإن بناء القدرة يُعبِّر عن قدرة الأفراد والجماعات والمنظمات على تحديد المشكلات الاجتماعية أو التنموية وطرح الحلول لها.

وهناك من يرى أنه يمكن النظر إلى مفهوم بناء القدرة على أنه عملية أو غاية أو وسيلة وللوقوف على ذلك يمكن النظر إلى الجدول رقم (2) والذى يوضح الأشكال أو الأنواع المختلفة لبناء القدرة وذلك وفقا لطبيعة ونوع نشاط المنظمة التنموية.

جدول رقم (2) يوضح المفاهيم المتعلقة ببناء القدرة

البيان	الوسائل	العملية	الغايات
بناء قدرة المنظمات غير الحكومية (التطوير التنظيمي)	تقوية وتعزيز قدرة المنظمات غير الحكومية على أداء وظائف محددة منوطة بها مثل بناء القدرات	القدرة على التكيف السريع والتعلم من المشكلات أو المعضلات التي تواجه هذه المنظمات	تحسين قدرة المنظمات التطوعية الاجتماعية بما يضمن استمراريتها في أعمالها ومهامها
بناء القدرة في المنظمات المجتمعية أو بالقطاعات الفرعية (صحة، تعليم) تطوير قطاعي	تقوية قدرة المنظمات التطوعية على تحسين أدائها العام وتأثيرها المدني	العمل على ضمان استمرارية الدعم وعلاقات التعاون والتبادل	إنجاز علاقات وتفاعلات قوية ومؤثرة مع أو على باقي القطاعات الأخرى والعمل وفق استراتيجيات مشتركة فيما بينهم
بناء القدرة للمجتمع المدني : تطوير مؤسسي	تحسين قدرة الأطراف الأخرى على تحديد أو تنفيذ الأنشطة اللازمة لحل المشكلات	التمكين، والتعزيز لقدرات المجتمع المدني بما في ذلك التفاعل والتواصل مع كافة الأطراف الأخرى المتأثرة أو المؤثرة عليه	زيادة القدرة لهذه الأطراف الأخرى على التعامل مع المحيط السوسيو - اقتصادي والسياسي بحيث يمتلك القدرة في النهاية في التأثير عليه إيجابياً

والجدير بالذكر أن عملية تحقيق بناء قدرة المنظمات التنموية يتم من خلال تغيير القيم والاتجاهات والسلوكيات السائدة بالمجتمع، بما ينعكس على الأدوار والسياسات والعلاقات التي تربط المنظمات التنموية ببعضها البعض، وبالمجتمع المحلي المحيط بها.

ولكي يحدث التغيير بهذه المنظمات والعمل على بناء قدرتها فينبغي البدء بإجراء التغيير المؤسسي أولاً، ثم ترسيخ التغيير والتطوير بالحركات الاجتماعية الأخرى الموجودة.

إذن التركيز على عملية بناء القدرات بالمنظمات التنموية رهن بضرورة إجــراء التغيير المؤسسي على المستوى المجتمعي ذاته، بحيث يُصبح التحدى الذى يواجه هــذه العملية في كيفية الربط بين المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الرسمية المؤثرة على أو المتأثرة بأداء هذه المنظمات، أيضاً تهدف عملية بناء قدرات المنظمــات التطوعيــة إلى التأثير على المواقف الاجتماعية بصفة عامة وعلى مستويات الأداء لبــاقى المنظمــات المدنية الأخرى الموجودة محلياً أى أن التغيير يشمل كافة مناحى الحياة بالمجتمع المــدنى بأكمله (انظر التغييرات التى شهدتها هذه المنظمات التنموية بدول الشمال خلال حقبة الثمانينات وعمليات إعادة النظر في أجندة أولوياتها).

وفي النهاية يمكن القول بأن قدرة المؤسسات أو المنظمات على التعامل الكفء مع الصراعات أو المشكلات الاجتماعية تتأثر بدورها بعلاقاتها بالجهات المانحة أو بالسياق السياسى العام، ومن ثم من الأهمية بمكان أن تتصف عملية بناء القدرة بالمرونة الكافية بحيث تستوعب أىّ متغيرات أو أىّ مستجدات تنظيمية أو مؤسسية سواء داخليــة أو خارجية، ومن ناحية أخرى من الأهمية بمكان أن تصيغ المنظمة جملة من المؤشرات التى تُعينها على تحديد أو قياس درجة القصور التنظيمى أو المؤسسى التى تعانى منــها وبمــا يتيح لها تحديد كيفية بناء القدرة فيما بعد.

وخلاصة القول: أن عملية بناء القدرة يمكن النظر إليها باعتبارهــا إســتراتيجية تستهدف تحقيق نتائج تنموة مستدامة مُحدَّدة سلفاً، وذلك من خلال التعــرف علــى القضايا المُؤثِّرة على هذه العملية وكيفية التعامل معها، وعلاقة الأفــراد والجماعــات والمنظمات بها تأثرًا وتأثيراً، سلباً أو إيجاباً كما أن عملية بناء القدرة تتبلور في كونهــا عملية بناء للبنية التحتية في صورة علاقات جيدة بين الأنساق داخل وخــارج تلــك المنظمات، ويمكن القول – أيضاً– بأن عملية بناء القدرة من خــلال تطــوير البنيــة التحتية تتضمن أيضاً صياغة السياسات المناسبة المتعلقة بــإدارة تلــك المنظمــات أو بالتنمية المستدامة، ولهذا فإن عملية بناء القدرة أو تنمية القدرة التنظيمية للمنظمــات التطوعية تتضمن العديد من الأبعاد القانونية والإدارية والمؤسسية بخلاف البعد التقنى، وبالتالى فإن أى عملية لبناء القدرة على مستوى تلك المنظمات يجب أن تُراعى كــل هذه العناصر أو الأبعاد.

وعلى أيَّة حال، أن العلاقة بين البشر والمنظمات قد تفرض بــدورها شــكلاً أو أشكالاً من الإدارة لهذه المنظمات فيما بعد، وحيث أن هذه العلاقــة ديناميَّــة أى لا

تتصف بالثبات إلا أنها أيضاً تتأثر بباقى الأنساق الموجودة بالمجتمع كما أنها تؤثر أيضاً وتتأثر في ذات الوقت بعمليات وبرامج التنمية المستدامة الجارية، فمن الأهمية أن تطبق كل دولة النسق الخاص بظروفها دون استيراد أنساق للتطوير من الخارج قد لا تتفق مع طبيعة مجتمعاتها المحلية واقتصادياتها.

الأهداف التى تسعى المنظمات التنموية إلى تحقيقها من وراء تنفيذ برامج بناء القدرة:

ويمكن تحديد هذه الأهداف فيما يلى:

1- مساعدة الأفراد على تفهم أهمية إنجاز المهام المختلفة المتعلقة بالأهداف النهائية لهذه المنظمات.

2- مساعدة الأفراد أو العاملين بالمنظمة على تفهم الأهداف التى تسعى المنظمة لتحقيقها.

3- مساعدة الأفراد أو العاملين بالمنظمة على معرفة المسئوليات والواجبات المنوط بهم تأديتها.

4- ضرورة تنمية المهارات الشخصية لهؤلاء العاملين بالمنظمة.

5- مساعدة قيادات المنظمة على سرعة اتخاذ القرار.

ونخلص إلى أن عملية بناء القدرة أو تنمية القدرة كُلَّما تمت بصورة صحيحية كُلَّما كانت نتائجها متمثلة في تحقيق الأهداف التنموية المنوطة بهذه المنظمات التطوعية (غير الحكومية) القيام بها وتحقيقها.

ومن الأهمية بمكان أن تقوم المنظمة بالتعرف الدقيق على قدراتها الحالية من خلال إجراء تحليل شامل لأوضاعها بما في ذلك نقاط القوة والضعف التى تعانى منها، إذ أن أى تصور لبناء القدرة للمنظمة غير الحكومية لا يكون سوى من نقطة تستشعر بها المنظمة أنها تعانى من مشكلات تعوقها عن ممارسة الأنشطة اللازمة أو تحد من قدرتها على بلوغ الغايات والأهداف الموضوعة مُسبقاً، ويمكن أن نبدأ بالتعرف على الأنساق الوظيفية التى تقوم عليها أى منظمة غير حكومية عن طريق:

1ـ البرامج:

وهى الإشارة أو العلاقة الرئيسية على نجاح أو فشل المنظمة غير الحكومية على

تحقيق ما تصبو إليه فربما يتوافر لها باقى العناصر لكنها تفتقر للبرامج الجيدة، وهنا نجد أن ذلك لا يشفع لها في تحقيق نجاح يذكر بسبب غياب هـذه البرامج النـشطة أو الإيجابية كما أن صياغة تلك البرامج والأنشطة يتطلب فهم الحاجات المجتمعية.

2ـ الحكم أو الإدارة:

ويقصد به القيادة أو الإشراف أو القدرة على التوجيه والذى يضفى على المنظمة شرعية وجودها فعليا وكُلّما كانت القيادة أكثر انفتاحاً ودراية بالأراء ووجهات النظر الأخرى كُلّما اتسمت عملية الحكم بالفاعلية والكفاءة، أيضاً كُلّمـا كانـت قيـادة المنظمة أكثر خبرة ومهارة كُلّما تمكنت من التعامل مع مختلف المواقف التى تـستدعى التدخل بالنيابة عن المنظمة، والقدرة على التشجيع على المشاركة الإيجابيـة وحـشد الجهود وتعبئة الموارد وصياغة الخطط الإستراتيجية لتحقيق الغايات التى تـسعى لهـا المنظمة.

3 ـ الإدارة التنفيذية:

هى تلك المسئولة عن مختلف العمليات التى تتم يوماً بيوم والمسئولة عـن تنفيـذ السياسات والخطط الإستراتيجية التى يضعها مجلس الإدارة، وأيضاً التوجيهات الـتى يصدرها قادة المنظمة، والتعامل مع قضايا التغيير الناتجـة عـن المـؤثرات الداخليـة والخارجية المحيطة بالمنظمة، وبالتالى لها أدواراً مختلفة عمّا تقوم به قيادات المنظمة.

4ـ الموارد البشرية:

المتطوعون يمثلون قوة بشرية لا يمكن الاستهانة بها بأى منظمة تطوعية، لذلك من الأهمية أن تُخطط المنظمة جيداً للاستفادة منهم، مع راعاة أنهم القوة الفاعلة التى على يديها يتم تنفيذ البرامج والسياسات، مع ضرورة وضع الخطـط التدريبيـة لتنميـة المهارات .

5ـ الموارد المالية:

وهى عصب حياة المنظمة التنموية بل أن وجودها رهن دائماً بتوفير المال الـلازم لبدء النشاط أو استمراريته، لذا يجب أن تحتفظ كل منظمة بنظام للمحاسبة يُحقق لهـا الرقابة والسيطرة على مواردها.

6- العلاقات الخارجية:

هى أيضاً ضرورة هامة للمنظمة، فمن خلالها تستطيع أن تبنى علاقاتها مع العالم الخارجى بكل أطرافه، ويساعدها في ترويج خدماتها وأنشطتها، والحصول على سمعة في السياق البيئى الذى تعمل به ومن خلاله، والذى يحقق لها فيما بعد العديد من المزايا مثل المنح والمساعدات الوافدة من الخارج وجلب الخبرات والمهارات اللازمة للتخطيط أو لتنفيذ عملياتها، مع ضرورة ملاحظة أن قدرة المنظمة غير الحكومية عادة لا تخرج عن هذه الأنساق الستة المشار لها بعالية.

ما المقصود بتنمية القدرة التنظيمية؟

شاع كثيراً اليوم استخدام مفهوم، تنمية أو تطوير القدرة التنظيمية، وإن كانت جذوره تعود لمجالات المساعدات التقنية، ففى خلال الخمسينات والستينات أجريت عملية تحول كبيرة لموارد تقنية ومالية من الدول المتقدمة بالشمال للدول النامية لإعانتها على تحقيق التنمية المطلوبة أطلق على هذا الأسلوب فيما بعد التنمية المستندة للطلب أو المشتقة من الطلب، ركز هذا المنهج على ضرورة تغير نوعية وطبيعة المهارات والقدرات التنظيمية إلى تغيير الاتجاهات السائدة رغبة في ربط برامج التنمية الجارية مع الحاجات المجتمعية المحلية الملحة، ولكن مع فشل هذه المناهج وبعد كل هذه الفترة في تحقيق معدلات التنمية المرغوبة، رؤى ضرورة العمل على تقوية أو تعضيد المؤسسات الموجودة بالمجتمعات النامية والعمل على تشجيع القطاع الخاص والتطوعى والتحول من التركيز على المستوى الماكرو "الكلى" إلى المستوى المايكرو "الجزئى".

ومن ثم، يمكن القول بأن تنمية أو تطوير القدرة يمكن النظر إليها من مستوى جزئى من حيث تنمية قدرات الأفراد والجماعات والمنظمات ذاتها، كما يمكن النظر إليها على مستوى كلى، لتنمية القدرات التنظيمية للدولة أو للنسق الكلى القائم مثلا، على مستوى الدولة.

وتعرّف تنمية القدرة حسب دراسات البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة، على أنها "عملية مستمرة لزيادة إمكانيات الفرد أو الجماعة أو المنظمة، لتحقيق معدلات أداء مُحدَّدة أو التغلب على المشكلات القائمة، كما يربط هذا التعريف بين بناء القدرة وبين الوفاء بالحاجات والغايات المستقبلية، وتعرف جمعيتى الهلال الأحمر والصليب الأحمر الدوليتين تنمية القدرة بأنها "منهج منظم من التعلم المستمر بهدف زيادة أو تحسين مقدرة المنظمة على الاستغلال الكفء والفعَّال لبلوغ أهدافها وغاياتها النهائية".

ويرى البعض أن مفهوم تنمية القدرة يعني:

- العمل على ضمان وجود المنظمات والمؤسسات اللاّزمة لقيادة قاطرة التنمية، وتحقيق الأهداف أو الغايات التنموية المرجوة، أو أنه عملية تحول شاملة في الفكر التنموى بحيث تُركّز على تعزيز وتنمية أو تقوية المنظمات.
- أو أنه، صورة من صور الدعم الموجه لتعزيز أو تنمية وتقوية قدرات المنظمات لكي تعمل بفاعلية وكفاءة على ممارسة الأنشطة التنموية المطلوبة منها.
- كما أنها، تعنى أية جهود منظمة ومنسقة تستهدف الوصول لغايات محددة من خلال بناء أو تقوية قدرات الأفراد أو الجماعات أو المنظمات المنوط بها القيام بتنفيذ عمليات التنمية الجارية.

وحسب تأكيد جريندل & هيلدربراند Hilderbrand And Grindle فإن تنمية القدرة يقصد بها عملية التحسين والتطوير الجارية لقدرات ومهارات منظمات القطاع العام، إمَّا وحدها، أو بالتعاون مع المنظمات من قطاعات أخرى، بما يعمل في النهاية على تأكيد تحقيق الغايات التنموية النهائية التى يسعى لها المجتمع بأسره، والتطوير أو تنمية القدرات تُركّز على الأطر الداخلية أو البنية التنظيمية للمنظمة.

عناصر أو مكونات عملية تنمية القدرات التنظيمية للمنظمات الاجتماعية التنموية:

بناء القدرة أو تنمية القدرة أو التمكين أو التعزيز، كلها مصطلحات تهدف لتفسير الزيادة الحادثة في قدرة أو قوة المنظمة على إنجاز الغايات المنوطة بها اجتماعياً، وتعتمد بناء القدرة كعملية على العديد من العناصر يمكن تحديدها فيما يلى:

أ- **الغيرية**: وهى الدرجة التى يكون الفرد مستعداً من خلالها بالتضحية بمنافعه ومصالحه الشخصية من أجل الآخرين سواء فرداً أو منظمة أو جماعة بالمجتمع.

ب- **القيم المشتركة**: وهى مجموعة القيم التى يشترك مختلف أعضاء المنظمة في الاعتقاد بها، أو الإيمان بها، وخاصة المثل والأفكار العليا التى يؤمن بها هؤلاء.

ج- **الخدمات العامة**: وهى قدرة أىّ منظمة على طرح وتوصيل الخدمات الاجتماعية بطريقة مستمرَّة أو مستدامة، بحيث يملك العامة الوصول لهذه الخدمات.

د- **الاتصالات**: وهي ضرورة وجود لغة تفاهم مشتركة بين طرفى الاتصال داخل أىّ منظمة، سواء بين أعضائها أو بينها وبين اقى المنظمات الأخرى، وبأى طريقة (راديو- تلفزيون- ميديا- انترنت....الخ).

ه- **الثقة/ المصداقية**: بمعنى التعبير عن التواصل مع الآخرين بدون خوف أو قلق، حيث يجتمع هؤلاء على قيم وتجارب مشتركة بينهم خاصة: الاتجاهات الإيجابية، الدافعية، والحماس، التفاؤل والاعتماد على الذات بديلاً عن التبعية للآخرين أو الدخول في قضية الصراع مع الناس، ومن ثم تتولّد الثقة ين الأفراد وبعضهم البعض.

و- **السياق الإدارى والسياسى**: حيث تُصبح المنظمة قوية وقادرة أكثر على تحقيق الغايات المرجوة منها حال وجود سياق سياسى ومؤسسى أو إدارى تعمل من خلاله.

ز- **المعلومات**: وتعنى قدرة المنظمات غير الحكومية في الحصول على المعلومات وتصنيفها وتجميعها وتحليلها لزيادة قدرتها الداخلية وبنيتها التنظيمية.

ح- **التدخل**: بمعنى الطابع الفعال والنشط الذى تعتمده إدارة المنظمة لتحقيق الغايات المرجوة من خلاله، ويتضمن ذلك التدريب والتعليم وإثارة الوعى بين أعضاء الفريق العامل بالمنظمة بأهمية التطوير التنظيمى.

ط- **القيادة**: وهى تعنى السلطة والقوة والنفوذ من حيث تأثيرها على الآخرين وعلى قراراتهم، والقيادة عملية مستمرة لا ترتبط بفترة زمنية بعينها في حياة المنظمة، فالقيادة رهن بالقدرات أو المهام التنظيمية لدى الفرد أو الأفراد، وهى خليط أيضاً من القدرات والمهارات والإرادة الشخصية، وكلّما زادت المستويات القيادية بالمنظمة، كُلّما زادت القدرة التنظيمية للمنظمة ذاتها.

ي- **الشبكات**: وهى ليست بالصورة التى نعرفها، بل تتعدى هذا لما يجب أن تعرفه حيث يصبح هذا مصدراً لقوة الفرد أو للمنظمة على السواء.

ك- **التنظيم**: وهى الدرجة التى بموجبها يتجمّع الخليط من الموارد المادية والبشرية تجاه تحقيق غايات تنموية معينة، فمثلاً نجد أن لكل منهم هنا دورًا يجب أن يؤديه بكل دقة ويربط هؤلاء ببنية أو هيكل تنظيمى قوى يعملون من خلاله أو في ظله.

ل- **القوة السياسية**: وهى درجة مشاركة المنظمة في الشأن العام سواء على

المستوى المحلى أو القومى، بما فى ذلك عملية صنع القرارات، وتختلف قدرة الأفراد في التأثير على عمليات صنع القرار الدائرة باختلاف النفوذ والقوة لدى كل منهم.

م- **المهارات**: وهى قدرة أو استطاعة الفرد أو الجماعة على أداء الوظائف المنوطة به بكفاءة وفعالية وهذه المهارات قد تكون إدارية أو تنظيمية أو تكنولوجية وكُلَّما امتلكت المنظمة مهارات عديدة، كُلَّما أمكن العمل على تطويرها تنظيميًا.

ن- **الثقة**: وهى الدرجة التى يثق بها كل فرد بالمنظمة فيمن حوله، أو هى ثقة المنظمة في بنيتها التنظيمية الداخلية، أو ثقتها في التواجد على المستوى المجتمعي.

س- **الوحدة**: بمعنى أن ثمة رابطاً يربط بين جنبات المنظمة، وأنه على الرغم من التباين في أقسام المنظمة وخططها، إلاَّ أن ثَمَّة علاقة توحد بين هذه الغايات المتفرقة ظاهرياً، حيث هناك ميكانيزم تعمل المنظمة من خلاله رغم تباين أنشطتها وأهدافها.

ع- **التمويل**: بمعنى قدرة المنظمة ككل على امتلاك زمام الأمور، أو هى الموارد المادية والمعنوية التى تمتلكها المنظمة بالفعل، بحيث تستطيع من خلالها أن تحقق الغايات التى تسعى إليها بالفعل.

ونخلص من ذلك بأنه، كُلَّما امتلكت المنظمة التطوعية كل أو بعض من السمات أو العناصر السابقة، كُلَّما كانت قادرة على تحقيق التطوير التنظيمى بها، وكُلَّما أمكنها أيضاً أن تحقق الغايات التنموية المراد لها تحقيقها أو الوصول إليها، فالمنظمة بدون هذه العناصر لا يمكن أن تكتسب قوتها من لا شئ فدائماً هناك المورد الواجب توافره لتحقيق هذه القدرة أو تلك القوة.

قضايا تتعلق بتمكين المنظمات:

هل بمقدور البحث أو الإطار النظرى أن يُحدد لنا بدقة متى وكيفية إجراء عملية التمكين للمنظمات؟ لا شك أنه من المستحيل تصميم نموذج مُحدد يصلح للتطبيق على كافة المنظمات عند محاولة تمكينها، فلكل منها غايات وأنشطة ومجالات وبنية تنظيمية مختلفة، كما نلاحظ أن الكثير من المنظمات تعمل من تلقاء نفسها وبطريقة أقرب للآلية والسيطرة أو التأثير البشرى فيها ليس كبيرا ومنها ما يخضع لتأثير العامل البشرى بكل تفصيله من تفصيلات العمل بها، وهو ما يُطلق عليه بالمنظمات العضوية

بما يعنى بالنهاية أنه من الصعوبة بمكان أن نتصور بنية أو نموذج تنظيمى يصلح لتمكين كافة المنظمات في وقت واحد بغض النظر عن اختلاف الغايات والمجالات أو البنيات التنظيمية التى تعمل بها أو من خلالها، وبالتالى نستطيع تمكين المنظمات العضوية بطريقة أفضل كثيرًا من المنظمات غير العضوية أو الآلية، وعموماً لا يوجد حتى الآن مبدأ واحد يحكم عملية تمكين المنظمات إذ أن العنصر الحاكم هنا هى المتغيرات المحيطة بالمنظمة ذاتها.

ضرورة بناء أسس للشراكة في المنظمة:

من الأهمية بمكان أن تقوم المنظمة بالتخطيط الجيد لإرساء أسس ثقافة للشراكة في القوة السلطة بها، كما يجب أن تُطبق مفهوم الشراكة لكافة الأطراف المُؤثِّرة والمتأثرة بعمل ونشاطات المنظمة، والمشاركة الإيجابية هنا تعنى اقتناع المجتمع المحلى بقدرته على التأثير على قرارات المنظمة، ومن المُؤكَّد أن للممارسين المهنيين دورًا كبيراً في الترويج لمفهوم التمكين على مستوى المجتمع المحلى.

وتؤكد الدراسات والبحوث العملية إلى حقيقة أن بمقدور الممارسين "الكوادر المهنية" بالمنظمات أن تقوم بتعميق المشاركة المجتمعية في المنظمات، من ناحية ثانية من الضرورة بمكان أن تتبنى المنظمات بنيات تنظيمية قادرة على التغلب على عناصر التمييز والاستحواذ على القوة، نشير أيضاً لنوع آخر من المنظمات القادرة على تقبل التغييرات المحيطة بها بسهولة، وهى ما يطلق عليها بالمنظمات القابلة للتعلم، باختصار نجد أن مقدرة المنظمة على تقبل التغييرات رهن بقدرتها وبنيتها التنظيمية الداخلية وبحسب نسق الديمقراطية والحكم بها.

وكل منظمة ترغب في النجاح وتضع أمامها أهدافها المنشودة، يجب أن تنتشر هذه الأهداف بين جميع العاملين فيها وتتجنب حصر بناء الأهداف وتحقيقها في شخص واحد وبالتالى تستطيع المنظمة أيا كانت صناعية، أو خدمية، أن تصعد سلم التطور بخطوات أكبر فقد أظهرت التجربة أن احتكار السلطة واتخاذ القرار لدى جهة واحدة، يؤثر بشكل كبير على المنتج النهائى للمنظمة وعلى خدماتها، ومن ثم على قناعة زبائنها.

وقلنا إن أساس التمكين هو تذويب احتكار السلطة في العمل الجماعى، إلا المُؤثِّرة أننا يجب أن ننوه إلى نقطة أساسية وهى أن التمكين لا يعنى التنازل عن الصلاحيات الأساسية للإدارة إذ من المألوف أن يرى المديرون التقليديون التمكين على أنه نوع من أنواع التنازل أو التخلى عن سلطاتهم التى تخولهم بها مراكزهم.

وهذا يبدو جلياً عندما يُطبق التمكين فأول تحد يواجه عملية التمكين هـو فهـم إدارة المنظمة لأبعاد هذه العملية إذ يخشى المدير ان يتخلّى عن بعض صلاحياته، إذ من البديهي أن يرى المشاركة على أنها تسليم قيادة المنظمة للعاملين بها، أو لخطوط السلطة الأدنى بها.

والحقيقة أن المديرين لا يتنازلون عن مسئولياتهم باتباع مبدأ التمكين، فهم بـذلك يزيدون من فرص اتخاذ قرارات أفضل، إذ أنه يفتح لهم مجالا للقيام بمسئولياتهم بشكل أكثر فاعلية، فالتمكين يُدعم موظفي الخطوط الأولى، مما يفرغ المدير لعملية التخطـيط لاتخاذ القرارات الرئيسية لعملية التطوير، وعملية دعم هؤلاء العاملين على اخـتلاف مستوياتهم.

ومن المردودات الإيجابية للتمكين، أنه بمشاركة الجميع في عملية التطوير وخدمـة المنظمة تزيد قوة الاحتمال بأن المعلومات التي يُبنى عليها أصحاب القرار قراراتهم هي معلومات مفهومة وصحيحة، وهذا يُظهر الفرق بين القرار الجيد والقرار المُتميـز لأن وجود التمكين يوصل القار إلى أفضل درجاته من التميز.

ويمكن أن نُلخص الأسباب التي تدفع المنظمة إلى تبني مدخل التمكين إلى الآتي:

1- حاجة المنظمة إلى أن تكون أكثر استجابة لتلبية احتياجات الجماهير وإرضائهم.

2- تخفيض عدد المستويات الإدارية في الهياكل التنظيمية.

3- الحاجة إلى عدم انشغال الإدارة العليا بالأمور اليومية وتركيزها علـى القـضايا الإستراتيجية طويلة الأجل.

4- الحاجة إلى الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة، وخاصـة المـوارد البـشرية للحفاظ على تطوير الخدمات المقدمة.

5- أهمية سرعة اتخاذ القرارات.

6- إطلاق قدرات الأفراد الإبداعية والخلاقة.

7- توفير مزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء.

8- الحد من تكاليف التشغيل بالتقليل من عدد المستويات الإدارية غـير الـضرورية ووظائف الأفراد.

9- إعطاء الأفراد مسئولية أكبر وتمكينهم من اكتساب إحساس أكبر بإنجاز أكــبر في عملهم.

ومم المُؤثّرة ا لا شك فيه أن المنظمة المُمكنة تحل محل المنظمة الآمرة الــتي تتركــز فيها السلطة في يد الرؤساء الذين يعتقدون أنهم يعرفون الأفضل دائماً بعيداً عما يدور في الواقع، وعلى العكس من ذلك تستغل المنظمة الممكنة قدرات وحماس العاملين فيها بطريقة أفضل حيث أن لديها القدرة على أن تستفيد من خبراتها لجعل عملها أفضل.

العوامل المؤثرة على تمكين البشر بالمنظمات:

لكى تقوم أىّ منظمة بتوصل خدماتها للغير يجب أن يتم تمكينها وأن تُتــاح لهــا الفرصة والوقت لتمكين العاملين بها من القيام بأنشطتهم هذه ومن ثم فعملية الــتمكين هنا تتم على جانبين وهما:

أ- تمكين للمنظمة ككل.

ب- تمكين للبشر العاملين بها "الممارسين المهنيين بها".

ويجب الحرص على أن تتم عملية التمكين هذه مع الأخذ في الاعتبار التغــيرات التى تطرأ على بنية السياسات الاجتماعية بالمجتمع وبما يُحقق أكبر قدر من المــشاركة المجتمعية وبما يُحقق أيضاً الدمج والشراكة بين كافة القطاعات الموجودة بالمجتمع.

التمكين كإستراتيجية إدارية:

ينبغى على المنظمات التى تسعى لإدخال ثقافة التمكين أن تتبنى أسلوب لبناء نظم وعمليات التى تطلق قدرات وإمكانيات العاملين، ويمكن للمنظمة أن تُحقق ذلك مــن خلال:

- التركيز على السلوك المرغوب من قبل المنظمة.
- تغيير البناء التنظيمى التقليدى للحصول على السلوك المرغوب.
- بناء مناخ من الثقة بين الإدارة والعاملين.
- فتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات.
- تشجيع العاملين على التعلم والتطوير الذاتي.
- إيجاد فرق الإدارة الذاتية.

- دعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرار.
- التعامل مع الصراع التنظيمي بفاعلية وكفاءة

ولتحقيق ذلك لابد من إحداث تحول في فكر وإستراتيجية الإدارة، وتعتمد ثقافة التمكين على اندماج ومشاركة الجميع ،كل من الإدارة والعاملين على حد سواء لتحقيق النجاح، فالالتزام ومشاركة القيادات الإدارية شرط أساسي لإيجاد ثقافة شاملة للتمكين، وتمكين العاملين لا يعنى بحال من الأحوال سحب البساط من المديرين ولكن التركيز بدلاً من ذلك على توفير الوقت والجهد للمديرين للعمل.

وقد لاحظ randolph 1995 أن لدى المديرين وجهتا نظر مختلفتين حول مفهوم التمكين، أما أن يربط المديرين التمكين بإستراتيجية تفويض السلطة ولامركزية التحكم أو الرقابة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والإدارة بالمشاركة أو أن يربط المديرين التمكين بخبرة وتجربة العاملين بمجال عملهم من الذين تم تمكينهم، وبناء على هذه الملاحظة وضع Randolph تعريف التمكين كسلسلة متصلة تبدأ من أسلوب ميكانيكي للتمكين إلى أسلوب عضوى.

ولقد قدم بعض علماء السلوك التنظيمي تعريفات ساهمت في إثراء المخزون المعرف لمفهوم التمكين من أمثال Thomas And , Kanter 1989 , Velthouse (1990) ويُعرف التمكين من ناحية سيكولوجية على أنه مفهوم تحفيزى يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الإنسان نحو الكفاءة والاقتدار، أى أنه يشكل دافعية لدى العاملين من أجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والاقتدار.

ويرتبط مفهومى المدافعة، والتمكين أساساً بنظريات الإدارة وما تتضمن من أيدلوجية سياسية محافظة، قمتم وجهة نظر الإدارة هنا ستيورات 1994 بدوافع الأفراد والمجموعات في إنجاز (المزيد من الإنجاز) أهدافه التنظيمية بمنحهم المزيد من الاستقلالية والحد من الرقابة الإدارية المفروضة عليهم.

ويعرف توماس وفلتهاوس Thomas And Velthouse, 1999 التمكين بأنه الحافز الداخلي الجوهرى الذى يبرز من خلال عدد من المدارك التى تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التى يقومون بها في وظائفهم، وهذه المدارك مثل:

1ـالمعنى (Meaning):

ويقصد بالمعنى هنا استشعار الموظف قيمة العمل الذى يقوم به ومعناه، ولذلك فإن

المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التى يقوم بها الفــرد مــن جهــة، والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبــارات منسجمة فإن الوظيفة بلا شك ذات قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكــرس شــعور الموظف بنقص المعنى، أى أن الوظيفة لا معنى لها، وكثيراً ما يقول الموظفون بأن وظيفتى لا معنى لها عندما تكون روتينية أو عندما لا يتوافق عمله مع قيمة أو قدراته أو مبادئه.

2ـ الكفاءة (Competence):

الشعور بالاقتدار والمهارة والكفاءة أمر هام جداً وهذا في حقيقة الأمر يُعبر عــن مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بمهام عمله بمهارة عالية.

3ـ الاستقلالية وحرية التصرف (Self - Determination):

إضافة إلى الشعور بالاقتدار والكفاءة فإن الاستقلالية تعبر عن شعور الفرد بحريته بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز، وعمل الأشياء فيصبح له الحق في اختيار البــديل المناسب لتنفيذ العمل بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص.

4ـ التأثير (Impact):

وهى درجة تأثير الفرد في نتائج المؤسسة الإستراتيجية والإدارية والتشغيلية.

وهناك تعريف آخر للتمكين فهو ينظر إليه على أنه تحرير الإنسان مــن القيــود وتشجيع الفرد، وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة.

وهو أيضاً الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بمــا يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلى.

وهناك تعريفات أخرى للتمكين:

حيث تزخر الأدبيات بالعديد من التعــاريف ,Conger , And Caning 1988) (Wilkinson , 1998 عرف Murrel And Meredith 2000 التمكين بأنه عندما يــتم تمكين شخص ما ليتولى القيام بمسئوليات أكبر وسلطة من خــلال التــدريب والثقــة والدعم العاطفى، بينما عرَّف 1995 Shackletor التمكين بأنه فلسفة إعطاء مزيد من المسئوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المــستويات الــدنيا، وقــارن الكاتب بين التمكين والتفويض، فالتفويض عندما يقرر المدير أن يحول بعض صلاحيات عمله لشخص آخر لأسباب محددة، على سبيل المثال، المساعدة في تطوير المرؤوس، أو

تفويض الأعمال ذات المخاطر المنخفضة، أما التمكين فيعنى، توسيع المسئوليات المتعلقة بالمهام الحالية للوظيفة دون الحاجة لتغييرها.

ومن خلال أدبيات التمكين، حدد اتجاهان عامان للتمكين في بيئة العمل: الاتجاه الاتصالى والاتجاه التحفيزى.

ويقصد بالاتجاه الاتصالى في أدبيات التمكين:

العملية التى تتم من أعلى إلى أسفل (Conunger, And Kanungo , 1988) ويعتقد أن التمكين يتم عندما تشارك المستويات العليا في الهيكل التنظيمى المستويات الدنيا في السلطة (Spreizer ,1995 ; Wilkinson , 1999) وبالتالى، يتضمن التمكين ممارسات كإثراء الوظيفة، فرق الإدارة الذاتية، واستقلالية فرق العمل.

أما النموذج التحفيزى:

فيركز على اتجاه العاملين نحو التمكين، التى تظهر في الكفاية، الثقة في القدرة على أداء المهام، الشعور بالقدرة على التأثير في العمل، حرية الاختيار في كيفية أداء المهام، الشعور بمعنى للعمل (Conunger, And Kanungo , 1988).

نتائج ومزايا التمكين للمنظمات:

ويُحقّق التمكين نتائج في غالبها إيجابية للموظف المناسب لمفهوم التمكين، وهناك عدد من المزايا والتبعات التى تنجم عن التمكين نذكر منها:

1- تحقيق الانتماء:

يُساهم التمكين في زيادة الانتماء الداخلى بالنسبة للموظف Argyris , 1998 كما يُساهم في زيادة انتمائه للمهام التى يقوم بها وزيادة انتمائه للمؤسسة ولفريق العمل الذى ينتمى له، وتبين الكثير من أدبيات التمكين أن من أهم فوائد التمكين بالنسبة للموظف، شعوره بالانتماء للعمل، وزيادة الانتماء هى محصلة لرغبته بالعمل ومناخ العمل وينتج عن الانتماء تحسن في مستوى انتاجية وتدنى في التغيب عن العمل، وتناقص في معدل دوران العمل.

المشاركة الفاعلة:

تمكين العاملين بمجال العمل بالمنظمات الخدمية يُساهم في رفع مستوى مشاركتهم، والمشاركة الناجمة عن التمكين تتميز بمستوى عالى من الفاعلية والمشاركة

الإيجابية التى تنبع من واقع انتماء الفرد وشعوره بالمسئولية تجاه أهداف المنظمة وغاياها، إذن المشاركة الناجمة عن التمكين هى المشاركة الفاعلة والهادفة، وليست أى نوع آخر من أنواع المشاركة، مثل المشاركة السلبية أو المشاركة دون هدف.

تطوير مستوى أداء العاملين:

تحسين مستوى أداء الموظف ورفع مستوى الرضا لدى الموظف من الأمور الأساسية التى تتمخض عن تطبيق مفهوم التمكين في الإدارة (Neilson And Pederson ، 2003)، ففكرة تحسين أداء العاملين هي فكرة ذات أهمية كقوة دافعة ومحصلة هامة تقف خلف برامج التمكين، فتحسين نوعية الأداء وخاصة في مؤسسات الخدمات بواسطة برامج التمكين تُعد عاملاً من عوامل النجاح، فالموظف هو المستفيد الأول من برامج التمكين، لأن المؤسسة أو المنظمة التى تحاول تمكين موظفيها تحاول أيضاً أن تمنحهم ثقتها وسلطتها وصلاحياها ومكافأها، وتحاول أن تمنحهم استقلالية وحرية في التصرف.

اكتساب المعرفة والمهارة:

إن نجاح برامج التمكين تتوقف على توافر المعرفة والمهارة والقدرة لدى العامل، والمعرفة والمهارة لا يمكن أن تتحقق دون تنمية وتدرب، وهذا يتطلّب في الكثير من الحالات انخراط العامل بالمنظمة بدورات تدريبية وندوات وورش عمل ومؤتمرات يكتسب من خلالها معرفة ثمينة تصبح ثروة يمتلكها أينما حل وأينما ارتحل، وحتى بعد مغادرته للمنظمة التى كان يعمل بها سابقاً.

نتائج التمكين للمنظمات الاجتماعية:

ومّما سبق يتبيَّن لنا أن التمكين له نتائج هامة تنعكس على المنظمات تتمثّل فيما يأتى:

- زيادة ولاء العاملين للمنظمة: فالعامل الذى يشعر بالتمكين وحريَّة التصرف في العمل يعلم بأن هذه الحرية جزء من علاقة إيجابية وصحية بين الإدارة، والعاملين، وهذا بدوره يُساهم في تحسين مستوى ولاء العاملين للعمل وانخراطهم فيه.
- تحسين في مستوى إنتاجية العامل كماً ونوعاً.
- زيادة فرص الإبداع والابتكار: نتيجة لحرية التصرف وتشجيع العاملين على روح المبادرة والتفكير الخلاق وتقديم أفكار خلاّقة.

- مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد: الموظف المُمكّن أكثر رغبة في التغيير وتجده أقل مقاومة للتغيير هذا ومن أصعب الأمور التى تؤدى إلى فشل مشاريع التغيير هى في مقاومة التغيير، من قبل الموظفين خوفا من التغيير، ولأسباب كثيرة لا توجد لدى الأفراد الذين يتمتعون بالتمكين وحب التغيير والتجديد.
- تحقيق نتائج أداء جيدة من حيث جودة الأداء: ومن حيث الربحية والحصة السوقية وسمعة المنظمة وتحقيق مؤشرات مالية أفضل بشكل عام.
- تحسين العلاقة بين العاملين: من خلال مفهوم التسويق الداخلى Internal Marketing الذى يعد من المفاهيم المنسجمة مع مفهوم التمكين من حيث جودة العلاقة بين أعضاء الفريق أو بين العاملين فيما بينهم بشكل يؤدى إلى تغيير جذرى في نظرة العامل لزميله في العمل.

هذا وقد حاول بعض العلماء وضع تعريفات متباينة للتمكين فمثلا قام Lashely 1999 بتعريف التمكين من خلال:

تقسيمه إلى عدد من الأصناف مثل، التمكين بواسطة المشاركة، والتمكين من خلال المساهمة في اتخذ القرار، والمشاركة في تحمل المسئولية، والتمكين من خلال الانتماء مع ما يتضمنه من انتماء لأهداف المؤسسة، ويؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يحدد تعريفاً ومفهوماً محدداً للتمكين معتمدا بدلا من ذلك على عدد من النتائج أو المقومات التى تساهم في خلق المناخ الملائم للتمكين، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تتم عملية التمكين دون مقومات المشاركة والتفاعل والانتماء الذى ينسجم مع الشعور بالمسئولية وتحقيق الأهداف، فالتمكين يقود الفرد إلى الشعور بالانتماء المعنوى للمؤسسة والانتماء المادى وكلاً منهما مكمل للآخر، ويترك كلاً منها أثاراً إيجابية على نفسية الموظفة أو الموظف وشعورهما بالأهمية في المؤسسة وبالاعتبار والتقدير، لأن التمكين وخاصة عندما نتحدث عن المؤسسات الخدمية، فإن التمكين يُساهم في جعل المؤسسة أكثر قرباً من العملاء وأكثر مسئولية تجاههم على المدى الطويل، وفي هذه العلاقة فإن التمكين يعطى الموظف الروح التى تمكنه من الانتماء لعملائه ولمؤسسته على حد سواء.

مقومات وركائز التمكين:

1- العلم والمعرفة والمهارة.

2- الاتصال وتدقيق المعلومات.

3- الثقة بين القائد والمرؤوسين.

4- الحوافز المادية والمعنوية.

1ـ العلم والمعرفة والمهارة:

فكُلَّما زادت خبرة الفرد ومهارته ومكتسباته المعرفية، زادت قدرته على تأدية مهام عمله بكفاءة واقتدار واستقلالية أكبر، وبالتالى يُمكن الفرد ويمنح حرية في التصرف والمشاركة.

2ـ الاتصال وتدقيق المعلومات:

فكُلَّما زادت اللقاءات والاجتماعات والحوار بين الرئيس والمرؤوس وتبادل المعلومات الصحيحة والمتجددة بشفافية ووضوح وصراحة (عوامل الاتصال التى توفر المعلومات وتدفعها بانسياب حر)، زاد الشعور بالتمكين وحرية التصرف والشعور بالملكية والانتماء ويتكون لدى العاملين الحماس الذاتى من أجل تحسين الأداء دون مراقبة صارمة ودون حالة من عدم الثقة.

3ـ الثقة بين القائد والمرؤوسين:

وتتحقق من خلال الاهتمام بالآخرين، وأن يكون القائد في صف المرؤوسين فيما يحدث لهم من خير أو شر ويشاركهم همومهم ومشاكلهم، وهذا الاهتمام والصدق والصراحة يؤدى إلى التمكين ويجعل المرؤوسين يتصرفون وكأنهم أصحاب المنظمة أو على الأقل كأنهم شركاء فيها، وبالتالى بذل طاقة أكبر من أجل التغيير والتطوير نحو الأفضل وكذلك يُعطى الدافع لتطوير الذات من خلال اكتساب العلم والمعرفة واستمرارية التعلُم.

وهناك بعض العوامل التى يمكن أن تدعَم الثقة ين أفراد المنظمة منها:

(الكفاءة – العمل الجماعى– الانتماء– الاتصال– الثقة بالنفس– المكاشفة).

4ـ الحوافز المادية والمعنوية

على الرَّغم من أن التمكين في حد ذاته هو حافزٍ معنوى للعاملين إلاَّ أنه ليس بمنحة مجانية فكما أن فيه مشاركة في المنافع ففيه أيضاً مشاركة في المخاطر ومحاسبة على

النتائج وتحمل للمسئولية، لذلك فلابد من نظام للحوافز يُشجع العاملين على تحمل المسئولية بحيث يكون من يستثمر التمكين في تحقيق نتائج أداء متفوقة يحصل على حوافز أكبر، وهذا يؤدى إلى المنافسة بين الممكنين نحو تحمل أفضل للمسئولية والكفاءة والإبداع والتفكير الخلاق.

مما سبق يتضح أن الثقة والحوافز والمعرفة والمهارات والمعلومات وتدفقها بشكل حر وواضح لهى جميعاً من أهم مقومات التمكين بصفته مفهوماً من مفاهيم الإدارة الجديدة.

ويمكن تلخيص الفوائد الناتجة عن تطبيق مفهوم التمكين في الجدول التالى:

نتائج خاصة بالموظف	نتائج خاصة بالمنظمة
زيادة الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعمل بها ولفريق العمل الذى ينتمى إليه وللمهام التى يقوم بها. رفع مستوى المشاركة الفاعلة والإيجابية لتحقيق أهداف المنظمة. تحسين وتطوير مستوى أداءه. اهتمامه بالدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات وورش العمل لاكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة. تمسك المنظمة به والمحافظة عليه بعد تطوير كفاءته وقدراته ومهاراته ومعارفه. يُدرك قيمة عمله (وظيفته) من خلال سيطرته على مهام العمل، ورؤيته للأمور بنظرة شاملة يرى فيها أن ما يقوم به حلقة من حلقات أخرى تصب جميعها في تحقيق أهداف المنظمة. تحقيق الرضا الوظيفى بما يُحققه له التمكين من تنمية لقدراته وتحقيق ذاته والشعور باحترام الإدارة له	زيادة ولاء العاملين للمنظمة. تحسينٍ في مستوى إنتاجية العامل كماً ونوعاً. زيادة فرص الإبداع والابتكار. عدم مقاومة الموظف للتغيير وبالتالى مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد. تحقيق نتائج أداء جيدة. تحسين العلاقة بين العاملين. ونتيجة ذلك كله يؤدى إلى تنمية المنظمة بشكل أفضل وقدرة أكبر على التطوير والتجديد ومواكبة التغيرات البيئية والعالمية.

عوامل تقف ضد تمكين المنظمات:

1ـ تعقّد نسق الحكم المحلى التى تعمل به أو من خلاله هذه المنظمات:

ونقصد بذلك جملة الإجراءات والتدابير والقواعد المالية التى تتبعها هذه المنظمات لإدارة شئونها، والخلاصة أنه كُلّما تعقدت وتداخلت هذه التشريعات والقواعد علـى المستوى المحلى كُلّما صعب أو أضحى من الصعوبة بمكان العمل على تمكين المنظمات الموجودة، الجدير بالذكر أن ثمة فارقاً بين نسق الحكم المحلى وما تقوم به الحكومـات المحلية من تدابير وإجراءات عمل فعلية.

2ـ البيروقراطية والميل للتمسك بالإجراءات الإدارية:

حيث نلاحظ أن أغلب الإدارات المحلية تميل للتمسك بجملة من القواعد والتدابير وتيسير العمل المحلى بها لكن وبمرور الوقت قد تُركّز هذه الإدارات أو السلطات على تغليب النزعة الإدارية البحتة على حساب مرونة وسيولة العمل ذاته، مّما يخلق ما يُطلق عليه بالبيروقراطية الإدارية، من ناحية ثانية تُشير الدراسات إلى أن تعقد وكبر حجـم البنية التنظيمية للمنظمة يسهم كثيراً في ضآلة فرصة تمكينها فيما بعد، أنظر في ذلـك دراسات ماكس فيبر 1997 وعلاقة الترتيبات الهيراركية (الهرمية) في بُعد المنظمة عـن المرونة في العمل والغرق في التفصيلات الإدارية التى تعيقها بالنهايـة عـن تحقيقهـا للغايات التى تسعى إليها.

التمييز:

وهى من أخطر المشكلات التى تقف حجر عثرة بطريق المنظمة عموماً وتحيد بهـا عن رسالتها، حيث نلحظ أن الكثير من هذه المنظمات تميل للتمييز بين العـاملين بهـا "الكوادر العاملة بها" بناء على معايير مثل النوع أو المعتقد أو الوضع الاقتـصادى أو الطبقى الاجتماعى وكلها ولا ريب أمور تُسهم في تدنى أداء المنظمة وبعدها بالنهايـة عن الغايات التى تسعى إليها، فإذا ما استشعر الفرد بالمنظمة أنه خاضـع لنـوع مـن التمييز فمن المؤكد أن هذا يُؤثر بدوره على قدرته على العمـل بالمنظمـة (ضـعف الممارسة المهنية، ضعف القدرة على فهم وتحليل السياسات الاجتماعية والعامة وغيرها، ومن ثم، ضعف القدرة على تحليل احتياجات الناس بالمجتمع) ففاقد الـشئ لا يعطيـه بالطبع، فمن الصعوبة صور أن تطالب المنظمة بتمكينها وهى غير مقتنعة بهذه العمليـة على مستوى البشر بها.

ويُبدى بعض العلماء تحفظاً تجاه تطبيق مفهوم التمكين في المنظمات، فيؤكد البعض من أمثال Eccles 1993 أن التمكين يتطلب جهوداً جبارة من حيث إعادة هيكلة المؤسسة وعملياقا وأنظمتها ومناخها التنظيمى، لبناء جو من التمكين إن أردنا تحقيق نتائج ملموسة من ناحية الأرباح والإيرادات وغيرها من النتائج.

وإن فشل الإدارات في تطبيق هذا المفهوم يعود في أغلب الأحيان إلى سوء تنفيذ التمكين ومتطلباته الأساسية، مثل: المناخ التنظيمى المناسب، وإيجاد الثقة والتعاون بين الموظفين والإدارة، وإيجاد سبل العلم والمعرفة والمؤسسة المتعلمة، وإيجاد قنوات الاتصال الصحيحة وما تحمله من معلومات، وإيجاد الحوافز التى تدفع من يتحمل المسئولية إلى مزيد من الفاعلية والنتائج الجيدة.

لذلك فالتمكين ليس حلاً سحرياً ولا علاجاً سريع الأثر، ولكنه برنامج تغيير وتجديد يسبقه برامج مُتعددة لتهيئة المناخ المناسب لتطبيق هذه الرؤية، والتى إن نجحت أدت إلى نتائج نهائية باهرة على مستوى الفرد وعلى مستوى المؤسسة وعلى مستوى العملاء، فجميع هؤلاء يمكنهم أن يستفيدوا من تطبيق هذا البرنامج ومن فوائده المتعددة ومن الجدير ذكره هنا أن هناك العديد من المنظمات التى نجحت في تطبيق مفهوم التمكين.

فكما يقول Forrester 1995 ويُؤكّد: أن كثيراً من برامج التمكين قد تفشل عندما يصبح التركّيز منصباً على القوة التى هى جزء لا يتجزأ من التمكين دون إعادة توزيع المعلومات والمعرفة، والمكافآت وغيرها، ونشرها بالشكل المناسب، وتكون بعد ذلك النتيجة منح الموظف المباشر السلطة مثلاً لكى يتصرف لصالح العملاء وفعل ما يمكن فعله لإسعادهم، ولكن مع الأسف، دون امتلاك التدريب الكافى والمهارة الكافية ليتصرف بمسئولية وعقلانية وفاعلية، لأنه أحياناً قد يتصرف الموظف بطريقة خاطئة لمصلحة العملاء، على سبيل المثال ولكن على حساب المصلحة العامة للمؤسسة.

وفي هذا الاتجاه يقدم Bowen And Lawler (1995) معادلة التمكين التى تبرهن على أهمية بعض المقدمات والمقومات التى قد تعتبر بمثابة عوامل أساسية لنجاح التمكين في المنظمة، وهذه المعادلة:

التمكين = القوة × المعلومات× المعرفة، المكافأت

وحسب Bowen And Lawler (1995) فإن حاصل ضرب هذه العوامل الأربعة

يبين أنه إذا كان أى عنصر من هذه العناصر مساوياً لصفر، فإن نتيجة التمكين الكلية سوف تكون صفراً.

والخلاصة مما سبق أن عمل أو تمتع الأخصائي الاجتماعى بالقدرة والنفوذ بداخل المنظمة الخدمية التى يعمل بها يزيد من قدرته كثيراً على التعامل مع القضايا المهنية ومشكلات العملاء بحرفية ومهنية عالية تدفعه دفعاً لتبنى مواقف وقضايا ومشكلات هؤلاء بقوة وإيجابية.

وبصفة عامة تناول الكثير من الكتابات والبحوث طريقة تطبيق التمكين بين الأخصائيين الاجتماعيين فمنهم من يعمل من خلال مجموعات عمل مشتركة تعاونية بينما يراها أخرون تقنية للتغيير من أسفل أو التغيير بطريقة بينية يقوم به الإداريون أو المسئولين "هولواى 1987 كوهين أوستن 2001" ومن ثم يمكن تصور نموذج مقترح هنا لتطبيق التمكين يقوم على النحو التالى:

1- مشاركة الأخصائى في الجهود التنظيمية الجارية على قدم وساق لإعادة تصميم بنَية تنظيمية مُغايرة للتقليدية الموجودة.

2- المشاركة في جهود تطوير وتحسين البنيات التنظيمية الجارية، يُؤخذ في حسباها الدور المهنى للخدمة الاجتماعية.

3- إتاحة الفرص للفرد أو للجماعة للتعلُّم والتغيير.

الباب الثالث

صور وأشكال التمكين في الخدمة الاجتماعية

الفصل الثامن

تمكين المعاقين ذوى الاحتياجات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية

- مقدمة.
- مَنْ هم المعاقون، وما موقف الخدمة الاجتماعية منهم؟
- مفهوم الإعاقة.
- الأسباب المؤدية للإعاقة.
- أنواع الإعاقة واشكالها.
- خصائص المعاقين.
- الفرق بين الإعاقة والعجز.
- مفهوم تمكين المعاقين.
- أشكال تمكين المعاقين.
- نماذج فكرية للتعامل مع المعاقين.

الفصل الثامن

تمكين المعاقين ذوى الاحتياجات الخاصة

من منظور الخدمة الاجتماعية

مقدمة:

شهد القرن الماضى زخما نظرياً وفكرياً كبيراً حول قضايا الصحة بوجه عام ومشكلات الإعاقة والمعاقين على وجه الخصوص، كذلك رأينا مناقشات مستفيضة معنية بالتمييز بين العجز والإعاقة وتصنيفات فرعية لمفهوم الإعاقة ما بين جزئية وكلية حيث تطرقنا بالفصل لمسببات وتداعيات الإعاقة على الفرد والأسرة والمجتمع، وقد نجم عن المتغيرات الكثيرة خلال القرن العشرين، ظهور نماذج متعددة صيغت بغرض التصدى والتعامل مع مشكلات الإعاقة والمعاقين، بعضها كان يُركّز فقط على التعامل مع التداعيات أو الآثار السلبية للإعاقة أو ما يُطلق عليها – عملية الإعاقة– وإستمرّت هذه النماذج في التطبيق فترة طويلة من الزمن.

وليس غريباً على المجتمعات أن يوجد بها حالات عجز فكرى أو جسدى أو صعوبة تحكم في أنشطة أجهزة الجسم المختلفة، ومع حلول القرن الثامن عشر قرن الثورة الصناعية، تصاعدت الصيحات تحذر من بعض الاضطهاد الاجتماعى لأولئك المعاقين (اقتصادياً واجتماعياً) وبالنسبة لأولئك المعاقين كانت هناك معوقات أو صعوبات تمنع تفاعل النظام الاجتماعي والاقتصادى العادى مع هؤلاء، ترتب على ذلك زيادة اللوائح والقرارات التى تنظم شئون هؤلاء في علاقتهم بالمؤسسات المختلفة بحيث اقتصر مفهوم المشاركة في النهاية على أولئك الأصحاء فقط، ومع مطلع القرن الحديث جرت تغييرات (نسبية) على أوضاع تلك الفئات من حيث المعاناة من الحرمان الاقتصادى والاجتماعى والتعامل معهم على أساس تهميشهم واستبعادهم، مما أدى إلى ظهور البطالة بينهم ومن ثم الفقر بكل مستوياته والاعتماد في معيشتهم على المعونات من الغير.

إن النتيجة بعد ذلك كانت إحساس هؤلاء بالتبعية والخضوع وضآلة الإحساس بالكرامة كما أن الممارسات اليومية لهؤلاء تعكس سلبية لهم تجاه الواقع.

والشخص المعاق ينظر إليه كمأساة خاصة لأقاربه وذويه، ومن الناحية العملية

يُعالج هؤلاء بوصفهم ضحايا، وبسبب تلك النظرة السلبية لحياة أولئك المعاقين فقد انعكست على السياسة الاجتماعية الحكومية تجاههم ونُظر إليهم بوصفهم عجزة غير قادرين على المشاركة واتخاذ قرارات تخص شئون حياتهم، وبسبب رواج تلك الصورة الخائفة (تبعيتهم المطلقة) فقد سيطر النموذج الطبى بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الأذهان عند طرح مشكلات هؤلاء المعاقين (العلاج فقط)، وفي حالة فشل العلاج الطبى كان البديل إنشاء مؤسسات لتعزل هؤلاء تحت مسمى مؤسسات التفاعل مع الحالات الخاصة أو ذوى الاحتياجات الخاصة.

ومن ناحية أخرى فإن تدابير وإجراءات السياسة الاجتماعية تضمنت استفادة هؤلاء من المزايا والخدمات الاجتماعية وفقاً لقدرتهم الوظيفية في نفس الوقت لعب المهنيون وقطاعات الرعاية الاجتماعية دورا لا يستهان به في ترسيخ صورة المشكلة الطبية لهؤلاء المعاقين، لقد تحمل هؤلاء المعاقون عبء تسطيح مشكلاتهم وقصرها في النطاق العلاجى الطبى فقط.

وبمرور الوقت تصاعدت الاتجاهات لرفض مدخل الضحية Viction تجاه المعاقين والبحث عن نموذج اجتماعى بديل للتفاعل مع هؤلاء، ترتب على ذلك إعادة تعريف العجز بوصفه محدودية حركة الفرد، والإعاقة بوصفها قيود اجتماعية يفرضها المجتمع، وأصبحت الإعاقة لذلك محور اهتمام وانتباه الناس ترتبط بالنسق المعقد، المتشابك للقيود والصعوبات الاجتماعية المفروضة على الناس ذوى الحالات الخاصة، في ظل مجتمع يتعامل بعنصرية معهم، أيضاً سلطت الأضواء على علاقة العجز والإعاقة بالنوع، والعرق والصفات الجنسية، وربط ذلك بالأشكال الخاصة من الاضطهاد والإحباط من قبيل الأفراد الأصحاء والمؤسسات.

أيضاً سلطت الأضواء على الآثار السلبية على تبنى النموذج العلاجى فقط واستبعاد هؤلاء من ممارسة الأنشطة الاجتماعية المختلفة، لقد بينت الدراسات المختلفة أن المُعاق موجود في كل مكان على الأرض.

في البداية ركّزت الحملات السياسية على تحسين أحوال وخدمات هؤلاء تلى ذلك الاهتمام بضمان استقلاليتهم واستئصال الاتجاهات الاجتماعية السلبية ضدهم.

(حتى الآن لازال نموذج المعوقات الاجتماعية ضد المعاقين هو السائد) لقد تقلصت الاتجاهات التى كانت تُركز فقط على النموذج العلاجى الطبى إلا أن لذلك المدخل (كمعرفة) لازال سائد تجاه التعامل مع هؤلاء المعاقين... حتى أن الاتجاهات

الحديثة في الطب قد أوجدت بدائل وأساليب فحص جيني بالأشعة تتيح للمرأة الإجهاض في بداية الحمل وقاية لها وللمجتمع من قدوم طفل مُعاق (ما زالت الصورة سيئة تجاه هؤلاء) ولا شك أن تلك النظرة لها جذورها الاجتماعية والاقتصادية خاصة تجاه مفهوم الإعاقة (في الماضي كان ثَمَّة اعتقاده بأن 5/1 المعاقين من الأطفال ناجم عن سوء التغذية.

من هم المعاقون وما موقف الخدمة الاجتماعية منهم؟

ثمة دليل على أن الإعاقة تسبب نوعاً من الحرمان الاقتصادي والاجتماعي لصاحبها مما يُؤثر على المعاق نفسياً وجسدياً وعاطفياً، وقد تدفعه دفعاً للنأي جانباً بنفسه عن الغير، والمجتمع ولذا تهتم الدول المعاصرة بمشكلة الإعاقة والمعاقين وكيفية الاستفادة منهم على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.

لذا تصاغ السياسات الاجتماعية لرعاية هؤلاء المعاقين من حيث تخصيص خدمات رعاية صحية وطبية لهم، أو تخصيص نوع من الخدمات التعليمية من خلال مدارس خاصة بهم، والجدير بالذكر أن السياسات الاجتماعية في أغلب الدول في صدر نشأتها لم تكن تتبع برامج خاصة لرعاية المعاقين بما كان ينعكس في صورة نتائج غير مُؤكَّدة عند التعامل مع مشكلات المعاقين في المجتمع.

حتى أجريت الكثير من الدراسات المتخصصة من خلال مراكز بحثية،ركّزت على ضرورة تقديم أو توصيل نوعية خاصة من خدمات الرعاية لهؤلاء المعاقون بما يتفق مع ظروفهم ومشكلاتهم النفسية والاجتماعية "مدارس مهيأة أو مخصصة لتقديم خدمات تعليمية للمعاقين مثلا".

وهنا يجب التمييز بين من وُلد بإعاقة جسدية تمنعه من الحركة الطبيعية وبين الإعاقة التي تتم بعد الوصول لسن المعاش، الفئة الأولى يمكن التعامل معها من خلال خطط الرعاية الاجتماعية، بينما الفئة الثانية يتم العمل معها طبقاً لنظم التأمينات والمعاشات، بصفة عامة يمكن ملاحظة أن الإعاقة بدورها تُؤثّر على علاقة المُعاق بالمجتمع الذي يعيش فيه.

فعند تعريف مفهوم أو مصطلح الإعاقة نجد أنه يتضمن: عجز الفرد عن القيام بالوظائف أو الأنشطة الطبيعية أو الجسدية العادية نظراً لفقدان أو تعطُّل أحد أعضائه الجسدية أو العقلية".

والجدير بالذكر أن المجتمع لا يستطيع تقديم كافة الخدمات أو الحاجات اللازمة للمعاقين، حيث نجد أن نسق الرعاية الشائع في المجتمع هنا يرتبط بالنموذج العلاجي الذى يرى في الإعاقة عجز الفرد عن القيام بالمهام والأنشطة المجتمعية التى يقوم بها قرينه العادى، أى أنه ينظر لهؤلاء على أنهم في حاجة للعلاج والرعاية وأنه ليس بمقدورهم رعاية أنفسهم أو تولى زمام أمورهم، وبديلاً عن هذا النموذج العلاجي الطبي يقترح البعض استبداله بآخر اجتماعى يرمز إلى الاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم حيث يُراعى هذا النموذج، التركيز على الاستفادة من قدرات هؤلاء المعاقون من خلال توظيف قدراتهم وتمكينهم من العيش بطريقة طبية شأنهم شأن الغير، من ناحية أخرى يحاول هذا النموذج الاجتماعى التعامل مع المعاقين من خلال محاولة تغيير الاتجاهات المجتمعية السائدة عن الإعاقة الجسدية والعقلية وتغيير طبيعة المؤسسات الاجتماعية، كما يسعى أيضاً لإصلاح نسق الرعاية الاجتماعية السائد في المجتمع والذى يُخوّل للأشخاص الطبيعيين حقوقاً تمييزية على سواهم من البشر ممن} أعيقوا جسدياً أو عقلياً، يُركّز هذا النموذج أيضاً على تغيير البنية الاجتماعية الثقافية السائدة بالمجتمع والتى ترسخ بين الناس فكرة التمييز.

والجدير بالذكر أن النموذج الاجتماعى للتعامل مع قضية أو مشكلة الإعاقة والمعاقين، يحاول جاهداً استئصال الاتجاهات السائدة بالمجتمع والتى تمجد فكرة سلامة الجسم والعقل كعاملين يسهمان في تهميش وتجنيب الفرد من الحصول على كافة المستحقات والامتيازات التى يتحصل عليها أخرين مناظرين له بالمجتمع، وثمة أمثلة وحالات عملية نعرفها على مستوى العالم للعديد من المعاقين ممَنْ تمكنوا بجهد وقدرة فردية بحتة على التغلب على إعاقتهم هذه والعيش حياة طبيعية بل والتفوق في مجالات كانت وتظل حكراً على أشخاص طبيعيين.

وبرغم أن فكرة دولة الرفاهة الاجتماعية أتت وفي جعبتها مساعدة هؤلاء المهمشون والمستضعفون بالمجتمع ومن بينهم النسوة والمسنين والمعاقين وأبناء الإثنيات إلاّ أن دولة الرفاهة هذه سعت لتغيير شكلاً ظاهرياً، لكنها عجزت وطوال أكثر من خمسين سنة على استئصال تيارات واتجاهات فكرية سائدة بالمجتمع تجاه مَنْ يفتقر للمقدرة الطبيعية على الوصول والتسابق والتنافس للوصول للفرص الحياتية. ونموذج الرفاهة إذا كان علاجى بالمقام الأول يقدم الدعم والخدمات لهؤلاء مع التركيز فقط على جانب الإعاقة من حيث إظهارها وإبرازها وتركيز نسق الرعاية عليها، بينما أهمل كلية فكرة تمكين هؤلاء ومساعدتهم على العيش والتغلب على إعاقتهم، وهو ما حاول

النموذج الاجتماعي تلافيه وتجنبه، حيث يعمل على تهيئة الظروف والأوضاع بسوق العمل والمجالات الاجتماعية الأخرى لتمكين هؤلاء المعاقون من الولوج لسوق العمل، كما يمنحهم هذا النموذج كامل الحق بالمشاركة بمختلف الأنشطة الاجتماعية وعمليات صياغة وتنفيذ الخطط المتعلقة بشئون حياتهم، وعلى مستوى قضية أو مشكلة المعاقين فقد ظهرت في بريطانيا خلال عقدى السبعينات والثمانينات بعض الحركات الاجتماعية المهتمة بقضايا ومشكلات المعاقين بالمجتمع، بعضها يترأسها معاقين جسديا وبعضهم يعيش أيضاً في دور مخصصة للمعاقين، والغاية من هذه الجماعات أو المنظمات الاجتماعية العمل على التصدى للممارسات التمييزية ضد المعاقين والتى تمنعهم من العيش بأمن وأمان مع الأخرين، ومن هذا المنطلق، تضغط هذه الجماعات على متخذى القرارات وصانعي السياسات، بهدف لفت النظر لضرورة مراعاة حاجات ومشكلات المعاقين عند صياغة السياسات الاجتماعية، لذلك ظهرت في التسعينات وجهات نظر تنظر للإعاقة على أنها ليست حالات أو ضحايا فردية، بل هى حالات تعكس فشلاً في أنساق الرعاية الاجتماعية الموجودة في التعامل مع مشكلات هؤلاء ومنعها قبل أن تتحول للإعاقة جسدية أو عقلية ثابتة فقد يتسبب ضيق الطريق أو عدم تمهيده لإصابة فرد ما بحادث يترتب عليها إعاقته أو قد تنتج جراء إهمال في الصيانة لجهاز ما، مصعد أو حافلة أو خلافة مما يتسبب بحادث مأساوية تؤدى لإعاقة لصاحبها وقد تنتج الإعاقة جراء عدم الرعاية الطبية المناسبة أيضاً لذا فقد صدر قانون 1995 بشأن المعاقين ومعاملة المعاقين وضرورة تمكين هؤلاء للاستفادة من خدمات الرعاية الاجتماعية.

مفهوم الإعاقة: Concept of Handicapped

تعريف الإعاقة في اللغة: عوق: رجل عوَّق، أى ذو تعويق. وعاقه عن الشئ يعوقه عوقاً: صرفه وحبسه، ومنه التعويق والاعتياق، وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف، والعوق: الأمر الشاغل، وعوائق الدهر: الشواغل من أحداثه، ويقول المعجم الوسيط في شرح مادة (عوَّق) عاقه عن الشئ عوقاً أى منعه منه، وشغله عنه، والجمع عوَّق) بتشديد الواو وفتحها (للعاقل ولغيره عوائق وهى عائقة، وعوائق الدهر شواغله وأحداثه، وتعوق، والعائق: ما يعوق انتشار البذور أو الثمار أو النبات من عوامل حيوية أو طبيعية).

وتعرف الإعاقة: بأنها معاناة كل فرد نتيجة عوامل وراثية أو بيئية من قصور

جسمي أو عقلي تترتب عليه آثار اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية تحول بينه وبين تعلم أو أداء بعض العمليات العقلية أو الحسية، التي يؤديها الفرد العادى بدرجة كافية من المهارة والنجاح.

في حين تعرّف الإعاقة: بأنها كل قصور جسمى أو نفسى أو عقلى أو خلقى يُمثل عقبة في سبيل قيام الفرد بواجبه في المجتمع ويجعله قاصرا عن الأفراد الأسوياء الذين يتمتعون بسلامة الأعضاء وصحة وظائفها وبأنها قصور أو تعطل عضو أو أكثر.

وتُعرَّف الإعاقة: أيضاً بأنها حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة أو أكثر من الوظائف التى تعتبر العناصر الأساسية لحياتنا اليومية، وبينها العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التى تعتبر طبيعية.

بعض الملاحظات المتعلقة بالإعاقة:

تختلف التسميات التى يتم إطلاقها على الأشخاص المعاقين تبعا لمتغيرات عديدة وبوجه عام فإن التسمية التى أصبحت الأكثر قبولاً في السنوات الماضية هى "ذوى الاحتياجات الخاصة" ولكن مؤخراً وبمبادرة من الأمم المتحدة تم الاتفاق على يوم عالمى لهذا الفئة المميزة يصادف الثالث من ديسمبر من كل عام وإطلاق مسمى "الأشخاص ذوى الإعاقة" People with Disabilities.

وبصرف النظر عن التسميات فهى تشير إلى الأشخاص الذين يعانون من حالات إعاقة معينة تزيد من مستوى الاعتماد لديهم على الغير وتُحد من قدرتهم أو تمنعهم من القيام بالوظائف المتوقعة ممن هم في عمرهم بشكل مستقل.

ومن ثم، مصطلح "الأشخاص ذوى الإعاقة" يعنى كل من يُعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

ومن ثم، يُعَّرف الشخص المعاق: بأنه كل شخص تعوقه أسباب بدنية أو جسمية أو فكرية عن إشباع احتياجاته واستكمال تعليمه بالطرق العادية في التربية، كما أنه فرد نقصت إمكانياته إلى حد كبير.

الأسباب المؤدية للإعاقة:

للمعرفة العلمية ذات العلاقة بأسباب الإعاقة أهمية بالغة فهذه المعرفة تلعب دوراً حيويا في تصميم بعض الإجراءات الوقائية من الحالات المؤكدة وهى تسهم في تحديد المجموعات التى ينبغى أن تستهدفها البرامج والخدمات بوجه خاص، وهى تساعد في توفير المعلومات اللازمة لتشخيص الحالات مبكراً والتنبؤ بتأثيراتها المحتملة على النمو والتعليم والسلوك.

وعلى الرغم من أن نسبة غير قليلة من الحالات لا يعرف لها سبب مُحدد أو ظاهر ولكن:

هناك تصنيفان رئيسيان لأسباب الإعاقة: أسباب وراثية وأسباب بيئية.

- **الأسباب الوراثية**: فهى تنطلق من جيل إلى آخر عن طريق الجينات كما هو موجود في بعض الأسر مثل التخلف العقلى والنقص الوراثى في إفراز الغدة النخامية.

- **والأسباب البيئية**: وهى التى تلعب دورها من الحمل وحتى الوفاة وهى مؤشرات ما قبل الولادة وأثنائها وبعدها.

أمّا مجموعة الأسباب المرتبطة بمرحلة ما قبل الولادة فهى إصابة الأم أو تعرضها للأمراض الخطيرة مثل الحصبة الألمانية أو اضطرابات القلب والربو والكلى وتسمم الحمل والأمراض الجنسية، كذلك استخدام بعض الأدوية الضارة بالجنين دون استشارة الطبيب وتعرض الأم للأشعة السينية، لذلك يجب على الطبيب التأكد ما إذا كانت المريضة حاملاً أم لا قبل إجراء الفحوصات بالأشعة السينية وتعرض الأم الحامل لعوامل ضارة كالتدخين وتسمم الحمل والخداج ونقص الأوكسجين والعوامل الوراثية والاضطرابات الكروموسومية.

أما مجموعة الأسباب المرتبطة بالولادة فهى حدوث الولادة قبل موعدها المحدد وقد تؤدى لتريف خلال الولادة، وإصابة دماغ الجنين خلال الولادة، واختناق الجنين أثناء الولادة المتعسرة، ويؤدى إلى قلة الأكسجين الواضح لمخ الجنين بسبب انفصال المشيمة، وعدم الاهتمام بنظافة الجنين بعد الولادة مباشرة، ممّا يؤدى إلى الإصابة بالرمد الصديدى الذى يؤدى لفقد البصر، إضافة إلى صعوبة الولادة والتريف والولادة باستخدام أساليب خاصة كذلك ارتفاع نسبة المادة الصفراء ونقص الأكسجين بسبب انفصال المشيمة قبل موعدها، أو إصابة الطفل بالأمراض الرئوية الحادة واستخدام العقاقير وغير ذلك.

أنواع الإعاقة وأشكالها:

الإعاقات المختلفة المعرفية، العقلية، الجسدية، المرتبطة بالتنشئة تشير الدراسات المعاصرة لتباين الإعاقات سواء الجسدية أو النفسية، وأن هناك ما يقرب من **49** مليون مواطن أمريكي مثلاً يعانون بصورة أو بأخرى من مثل هذه الإعاقات، من ناحية ثانية من الأهمية بمكان أن نشير لتغير تعريف مفهوم الإعاقة باختلاف الزمن أو الظروف الاجتماعية والاقتصادية، مثلاً، قديماً كان ينظر لإدمان الكحوليات على أنه وصمة أو عار اجتماعي، إلاً أنه حالياً ينظر لهذه النوعية من الإدمان على أنها أحد أنواع الإعاقات وبعض المهنيين يرون أن إدمان الكحول يعبر عن اضطراب نفسي ذو أساس وراثي بحت ومن ثم، فبعض هذه الإعاقات تؤثر على سلوك الفرد أو تصرفاته دون أى يعى هذا.

وسوف نتناول أنواع الإعاقة كالآتي:

- الإعاقة الخاصة بالتنشئة أو بالنمو :وهى نوعية من الإعاقة المرتبطة بحجم ووزن المولود أو بنوع من الإصابة أو العاهات الوراثية التى يولد بها، وتؤثر على نموه بشكل صحيح فيما بعد ومنها التخلف العقلى، صعوبات التعلم، الصرع، إصابات الدماغ، مشكلات الصمم والعمى.
- الاضطرابات النفسية والعقلية: ويقصد بها تلك الحالة الصحية أو النفسية التى تُسيطر على الفرد نتيجة لتغير في الحالة المزاجية أو السلوكية لديه نتيجة لظروف خارجة عن إرادته، وتؤثر هذه الظروف على مقدرة الفرد على القيام بوظائفه الطبيعية .

وتأخذ الإعاقة عدة أشكال أهمها:

1- التخلف العقلى: عدم اكتمال النمو العقلى.

2- إعاقة بصرية: عمى آلى- عمى جزئى- عمى ألوان- ضعف البصر.

3- إعاقة سمعية: حادة - متوسطة- خفيفة.

4- إعاقة حركية: تعطل وظائف أعضاء الجسم آليا أو جزئيًا.

وتصنف الإعاقة على المقياس السيكومترى إلى:

1- مورون وتقع نسبة ذكائهم من (50-70) في مدارس التربية الفكرية.

2- البلهاء وتقع نسبة ذكائهم من (25-50) وهم في مدارس التأهيل المهنى.

3- المعتوهون ويكون ذكائهم 25 فأقل وهم غير القابلون للتدريب، ويحتاجون إلى الأخرين في رعايتهم ويطلق عليهم الاعتماديين.

والتصنيف الطبى للإعاقة:

يتم تصنيف تلك الفئة بناءًا على الشكل العام والخلل الموجود كالتالى:

1- المنغولية أو متلازمة داون: تنتج عن شذوذ في الجينات ووجود كروموسوم زائد.

2- القصاع أو القزم: يرجع حدوثه إلى نقص في هرمون الغدة الدرقية.

3- استسقاء الدماغ: ويظهر نتيجة وجود خلل في السائل المخى الشوكى.

4- صغر حجم الجمجمة: يظهر نتيجة الصدمات الكهربائية.

5- كبر حجم الجمجمة: شذوذ في الجينات المسئولة عن أنسجة الدماغ.

6- النضج: معدل المهارات الحركية والانفعالية.

7- التكيف الاجتماعى أو التوافق: قدرة الفرد على الاستقلال والاعتماد على الذات والتواصل مع الأخرين.

خصائص المعاقين:

تختلف خصائص المعاقين حسب نوع الإعاقة وكذلك للظروف البيئية والعوامل الوراثية، لكن هناك اتفاق على مجموعة من السمات العامة لخصائص المعاقين نوجزها في الآتى:

1- الخصائص اللغوية.

2- الخصائص الجسمية.

3- الخصائص العقلية.

4- الخصائص الاجتماعية.

5- الخصائص النفسية.

ونعرض لها كالتالي:

الخصائص اللغوية:

تعتبر اللغة وسيلة هامة من وسائل التواصل والتفاعل المعرف والاجتماعي والوجداني بين الأفراد والجماعات ومن أهم ما يميز به النمو اللغوي عند المعاقين:

1- الصعوبة في إخراج الأصوات وتقليد المحيطين به.

2- فقر الحصيلة اللغوية للكلمات والمعاني وتكرارها.

3- البطء في التقدم اللفظي مقارنة بالعاديين.

الخصائص الجسمية:

1- تأخر في النمو العام.

2- أجسام معتلة وصعوبة في مقاومة الأمراض.

3- أقل وزناً وأصغر حجماً من أقرانهم.

4- صعوبة في المحافظة على نفسه وعلى حياته.

5- قابلية الإصابة بالأمراض المعدية.

الخصائص العقلية:

1- متوسطون الذكاء.

2- ضعف القدرة على التركيز والانتباه لفترة طويلة.

3- ضعف الذاكرة وقصور مهارة الملاحظة.

4- بطء التعلُّم بصفة عامة.

5- القصور في التفكير المجرد والتخيُّل.

6- ضعف التحصيل الدراسي.

7- قصور اللغة اللفظية.

الخصائص الاجتماعية:

1- ضعف القدرة على التحكم في الرغبات الجامحة.

2- العجز الدائم عن مواجهة المواقف الاجتماعية.

3- الميل إلى مشاركة الأصغر سناً.

4- سهولة الانقياد إلى الآخرين.

5- اضطراب في التعامل مع الآخرين.

6- الميل إلى العدوان وعدم تحمل المسئولية.

7- عدم التوافق اجتماعياً.

الخصائص النفسية:

1- أكثر قلقاً من غيرهم الشعور بالإحباط والحرمان.

2- يميلون إلى استخدام الحيل الدفاعية.

3- بطء في الانفعال وقرب ردود الأفعال.

4- دائم التقلب والاضطراب الانفعالى.

5- الشعور بالدونية وعدم الثقة بالنفس.

6- يميلون إلى الانعزال والانسحاب في المواقف الاجتماعية.

ولعَل، محور الفصل الحالى، أن المعاق تتولَّد لديه تبعية كبيرة للمحيطين به وبمرور الوقت يزداد اعتماده عليهم مّما يُشكّل عبئًا وقيدً عليه وعليهم ولذا، أُعيد النظر- فكريًا – ورُئى ضرورة البحث عن نماذج أكثر واقعية وأكثر قدرة على تحقيق استقلالية المُعاق وفي ذات الوقت تُمكنه فعلاً من التعايش مع إعاقته وإدارة شئون حياته باستقلالية.

الفرق بين العجز والإعاقة:

العجز فقدان طرف أو أكثر من أطراف الجسد أو إصابته بالتلف الوظيفى له، أمَّا الإعاقة ظروف أو أوضاع تنظيمية اجتماعية تُفرض على العاجز جسدياً أو عقلياً وتمنعه من التمتع بحياته بطريقة طبيعية بالمقارنة بأقرانه الطبيعيين.

والجدير بالذكر أن نموذج الإعاقة الاجتماعي المطبق حاليًا يجد نقدًا شديدًا من حيث الجوانب التالية:

1- يورى 1995 يرى أن هذا النموذج لا يصلح سوى مع عينة منتقاة فقط من المعاقين ولا يعكس اهتمامات الأغلبية منهم.

2- وموريس 1997 يؤكد على أن نماذج الخدمات الاجتماعية الموجودة حاليا على المستوى المجتمعي، ترسخ فكرة الخجل من مطالبة المعاق للخدمة تحت دعوى التأثر بإعاقته وإظهارها.

3- وهوفس & بيترسون 1997: يريا أن ثمة تمييزاً كبيراً بين العجز والإعاقة وأن هذه النماذج الاجتماعية قد تتعامل مع حالات الإعاقة دون النظر عن قرب لحالات العجز الفعلية. بمعنى التعامل بالعلاج مع حالات العجز التى قد يتعرض لها عضو جسدى أو أكثر دون الاهتمام بالكل أو بالإنسان على وجه العموم.

وعندما نتحدث عن ذوى الاحتياجات الخاصة بشكل عام، فإننا نتجه إلى التركيز على الإعاقة، بكل أسف بدلاً من الاهتمام بالفرد ذاته وما لديه من مميزات وقدرات خاصة لذا جاءت النظرة سلبية إليه، فقديما كان ينظر للإعاقة على أنها عاهة ثم بعد ذلك صنفت بحكم قرارات إدارية مما ساهم في عزلتهم وتهميش دورهم وإلصاق المسميات السلبية بهم، وفي ظل المبدأ التوجيهي الذى ينادى بجعل المعاق إنسان طبيعياً وهو اتجاه اجتماعي يهدف إلى إتاحة الفرصة أمام ذوى الاحتياجات الخاصة لحياة مثل الأفراد العاديين وهذا يتطلب التعامل مع هؤلاء الأفراد على نحو طبيعي وإعطائهم الفرص ومساواتهم في الحقوق.

فالمعاق بحاجة إلى أن يتعلّم مهارات التأقلم والتعامل الأفضل مع الإعاقة، وأن يتم العمل معه على مهارات اكتشاف المستقبل والتفاعل معه أيضاً، إن مهارات الحياة الأساسية كالتفكير النقدى والتفكير الإيجابي والقدرة على إيجاد الحلول والتفاعل مع الآخرين هي جميعها مهارات هامة للجميع ولكنها أهم بالنسبة للمعاق صغيراً كان أو كبيراً فهى تساهم في بناء شخصيته التي ستؤثر إيجابياً في بيئته المعاشة نظراً لأنه عادة ما يعيش في ظروف لا تتوقع منه أن ينتج أو يُبدع أو يصبح إنساناً يتخطى المألوف.

مفهوم تمكين المعاقين:

ويُقصد به إكساب المعاقين مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي

تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد يؤهل لهم إمكانياتهم وقدراتهم، إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين.

كما يُعرف تمكين المعاقين بأنه: تعزيز قدرات الفرد المعاق في ظل الظروف الجسدية الجديدة التي يواجهها وكذلك تقديم صورة من أشكال المساعدة والمساندة للمعاق مادياً ومعنوياً، بل أيضاً يركز تمكين المعاقين على تعزيز قدرة المعاق على اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياته وتمكينه من التأثير في الأخرين والبيئة المحيطة به.

ونُشير لدور مفهوم أو مصطلح التمكين في تعزيز قدرات الفرد – الحالة– في ظل هذه الظروف الجسدية الجديدة التي يواجهها، والتمكين هنا لا يتعلق بتقديم صور وأشكال من المساعدة أو المساندة بقدر ما يركز على تعزيز قدرة الفرد المعاق على اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياته أو تمكينه من التأثير على البيئة المحيطة به.

كما يعرف التمكين لذوى الاحتياجات الخاصة بأنه "إكساب ذوى الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين".

ومن هنا يمكن ملاحظة أن مفهوم التمكين يمثل مفتاح أو مدخل جوهرى لمساعدة المعاقين على الاندماج في المجتمع وعلى التكيف مع حالاتهم المرضية المزمنة، وبالتالى تلبية احتياجاتهم الأساسية والاجتماعية والتعرف على البيئة المحيطة بهم.

وعند تعديل سلوك المعاقين فإن ذلك يتم من خلال تمكينهم من بنية معرفية قوية وتعزيز الشبكات الاجتماعية المحيطة بهم بحيث يصبحون قادرين على الاندماج في المجتمع وبالتالى يستطيع المعاق أن يتعايش بصورة إيجابية مع الإعاقة المصاحبة له.

كما يمكن القول أن تمكين المعاق يأخذ عدة أشكال كالتالى:

1ـالتمكين في العمل:

تمكين المعاقين في مجال العمل يتمثّل في تعزيز القدرات لديهم بمواقع العمل، والمدافعة عن حقوقهم وتبنى برامج لتنمية مهاراتهم وقدراتهم بصورة دورية بما يتفق مع احتياجات سق العمل، كذلك مساعدتهم على العثور على الأعمال والمهن المناسبة لهم

وتدريبهم وتأهيلهم مجتمعياً ومهنياً على العمل، وبخلاف تنمية المهارات والقدرات ينبغى الحرص على إخضاعهم لبرامج التأهيل الاجتماعى والنفسى للتكيف والتوافق مع الإعاقات التى لحقت بهم، ويرتبط تطبيق هذه البرامج والمشروعات التأهيلية للمعاقين بضرورة تطوير الخدمات الصحية والاجتماعية المقدمة لهم.

2ـ تمكين المعاقين من استخدام التقنيات الحديثة:

نظراً لأن التقنيات الحديثة من استخدام الحاسب الآلى وغيره ومهارة التعامل معه أضحى من متطلبات العمل الحديث، فيجب الحرص على توفير برامج تنمية المهارات والقدرات للمعاقين بطريقة تحقق لهم قدرة على التكيف مع هذه التقنيات والبقاء في سوق العمل.

وهناك ثلاثة مجالات واسعة يقوم فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائى بوضع جيد لدعم الاتصالات من أجل التمكين:

أولا: زيادة فرص الحصول على معلومات عن الفئات المهمشة.

ثانيا: إبراز وتضخيم الأصوات المهمشة.

ثالثا: خلق مساحة عامة للحوار والنقاش والعمل.

3ـ التمكين البيئى:

إن السلوك هو محصلة تفاعل مستمر بين الفرد والبيئة المحيطة به، ومن ثم تلعب المؤثرات والقيود البيئية والمجتمعية دوراً كبيراً في تثبيط واختزال أى برامج أو نماذج مهنية للتأهيل العلاجى والسلوكى للمعاق، وبالتالى وما لم نتعرَّف جيداً على مثل هذه المتغيرات يصبح من الصعوبة بمكان القول بإمكانية نجاح مثل هذه النماذج مع المعاقين، وأن التغيير الاجتماعى الحادث للمعاق رهن بالتعرف على المعوقات الاجتماعية والبيئية الجارية سواء المعروفة أو المستترة.

وعلى نفس المنوال التى سارت عليه البحوث والإسهامات العلمية المعنية بالإعاقة والمعاقين، ظهرت الكثير من الحركات والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان ورفعت شعار حق المعاق في الحياة وفي بيئة مناسبة تتف وظروفه الجسدية والمرضية، وهى أى هذه الحركات نتاج طبيعى للزخم الفكرى والدراسات النظرية والتطبيقات العملية التى تبنتها منظمة الصحة العالمية في الآونة الأخيرة.

والحق أن كثيرًا من بلدان العالم قد اتجهت مؤخرًا لإسباغ حماية مؤسسية على المعاقين بها تخفيفا لهم من كم ونوعية المعاناة التى قاسوا منها اقتصاديًا واجتماعيًا، وفي أحيان أخرى بسبب نسق ثقافى يعادى هؤلاء أو يقصيهم من المشهد العام بالمجتمع وتتضمن تلك الحقوق حق المعاق في الحياة وفي التنقل وفي العمل واكتساب الدخل الاقتصادى وقد تزامنت هذه الحركات المعنية بحقوق المعاقين، بالترويج لمفهوم تمكين المعاق وتعزيز قدرته على مواجهة الحياة والمجتمع في ظل عاهة أو إعاقة جسدية أو عقلية فرضت عليه فرضًا وقسرًا.

والتمكين هنا بحسب رؤية كل من "ناجى أسعد، وهاريس" يتضمن السير في اتجاهين:

الأول: العمل على تغيير نسق الاتجاهات الفكرية الثقافية السائد تجاه المعاقين بالمجتمع عموماً والعمل أيضاً على تغيير النسق التشريعى بما يمنح الحق لهؤلاء المعاقين في العمل والعيش في البيئة الاجتماعية المحيطة.

الثانى: العمل على تعزيز قدرات وتنمية مهارات المعاقين حتى يستطيع كل منهم اتخاذ القرارات التى تمس شئون حياته باستقلالية أو في ظل الحد الأدنى من الدعم والمساعدة من أطراف أخرى.

وتؤكد معايير وقواعد الأمم المتحدة الخاصة بترسيخ مفهوم المساواة للوصول للفرص المعيشية أمام المعاقين أسوة بالمواطنين الأخرين الطبيعيين، على ضرورة أن تروج البلدان والدول الأعضاء بالمنظمة الدولية للأمم المتحدة لمفهوم المشاركة الكاملة لهؤلاء المعاقين بمختلف مناحى الحياة الاجتماعية والأسرية كما يجب أن تروج هذه البلدان لحق المعاق في الحياة الكريمة أسوة بأقرانه من الأشخاص الطبيعيين.

كما ألزمت الأمم المتحدة، هذه الدول بضرورة تعديل أو تغيير تشريعاتها بما يتفق مع مبادئ ومفاهيم مناهضة كافة أشكال التميز الجنسى والجسدى والعقلى بين سكان المجتمع الواحد، مع التأكيد على ضرورة احترام خصوصيات وحقوق هؤلاء في التمتع بعلاقات جنسية طبيعية بالزواج الطبيعى، وبحق كل منهم في التمتع بالأبوة.

وفي هذا السياق، شكلت الأمم المتحدة لجنة دولية معنية بمراجعة وتقييم ممارسات الدول الأعضاء بها تجاه تنفيذ هذه التوصيات ووضعها موضع التنفيذ على مستويي السياسة والتشريعات القانونية، ولذا نحن بهذا الجزء من الفصل نركز على قضايا

ومشكلات الأبوة والعلاقات الجنسية التى تنشأ بالمجتمع أو بالأسرة جراء وجود شخص معاق بصورة أو بأخرى.

كما نهتم بشكل خاص بقضايا المعاقين (بعد الزواج الإنجاب) وبخصائص علاقات الأبوة بين المعاق وأبنائه وبهذا الصدد لابد أن نركز على الجوانب التالية:

1- إلقاء الضوء عن كثب على أدوار الأبوة للشخص المعاق المتزوج، خاصة من يعانى منهم من صعوبات بالتكيف أو التعلم.

2- ضرورة الاهتمام بكيفية رعاية هؤلاء الآباء المعاقون لأطفالهم سواء الرضع أو كيفية العمل على تنشئتهم اجتماعياً بصورة طبيعية وأشكال أو صور التدخل لمساعدة هؤلاء المعاقون من الآباء.

4ـالتمكين من خلال التعديل والتكيف الفردى:

ثمة مترادفات متشابهة ويميل كثيرون للخلط بينها أو استخدام كل محل الآخر لكى يعطى ذات المعنى والدلالة (التعديل- التكيف- التقبل- التوافق) ويبدو أن حداثة الدراسات المتعلقة بالإعاقات الجسدية والمخية هى المتسببة في هذا الخلط، ولكننا نميل هنا للتركيز على مصطلحى التعديل السلوكى والتكيف لأنهما يعكسان صراع بين نسق قيمى ومفاهيمى متاح لدى الفرد لكنه مشوه بصورة معرفية جزئية نتيجة للإصابة الجسدية أو المخية وبين نسق قيم ومفاهيم مستقلة ومستقرة محيطة به مجتمعيا وأسريا وتتجلى عملية التدخل المهنى هنا في تهيئة وتعديل سلوك واتجاهات الفرد المصاب بحيث يتقبل المفاهيم والقيم المجتمعية كبديل موضوعى محل المستقرة بداخله حتى يمكن له الحياة وسط المجتمع بصورة تحافظ على كرامته وإنسانيته.

انظر في ذلك أعمال "كوبلر- روس 1969" المتعلقة بالعاطفة والموت وحالات الاحتضار حيث يصل للزعم بأن العجز أو الإعاقة من الناحية النفسية هنا تعنى فقدان القدرة على الفعل أو السلوك السوى، ويتفق معه كلا من ليندمان 1981، بارکز 1975 "بينما ينظر للباحث" تسو 1977"، على أنه أول من صك وصاغ مفهوم التعديل السلوكى في معرض تناوله وبحثه للحالات المرضية الجسدية المزمنة وتأثيرها على السلوك والفعل البشرى القويم.

حيث يُؤكّد ومعه كثيرون على أن تعديل سلوك هؤلاء المعاقون يتم من خلال تمكينهم من بنية معرفية قوية وتعزيز الشبكات الاجتماعية المحيطة بهم بحيث يصبحون

قادرون على الاندماج فيها ومعها، وبالنهاية يستطيع الفرد المعاق أو المريض أن يتعايش بصورة إيجابية مع العلة أو المرض المصاب به "نيريتز & ليفينثال 1983، مارتيللى 1993، هيرمان، كوران، بيتز وكرو 2000، وآخرون" ويتجلى العلاج أو التدخل هنا في عزل المرض المزمن أو العلة في صورة جزئية يستطيع الفرد المعاق على التعايش معها بدلاً من أن تملأ عليه حياته وتعزله هو كفرد عن المحيط الاجتماعى، ويمزج هؤلاء الباحثون بين أكثر من نظرية نفسية واجتماعية بعضها يتعلق بالتعديل السلوكى أو المعرفى، وبعضها يتعلق بالكفاية الذاتية ونظريات تخطيط السلوك بحيث يكون التوصل في النهاية لصيغة نموذج قادر على احتواء مشكلات المعاقين جسديا جراء إصابات مخية.

5ـ التمكين من خلال التعديل السلوكى والنظريات الاجتماعية:

وكما ذكرنا سابقاً فإن التوجه الحالى للتعامل مع مشكلات الإعاقة يُركّز على البعد عن الرؤى النفس اجتماعية واستبدالها بمزيج من النظريات الاجتماعية، حيث لوحظ أن المنهج الأول مستمد من خبرات حياتية للمعاقين ومن الصعوبة بمكان التوصل لتعميمات علمية منهجية يمكن القياس عليها عند تصميم أو بناء نموذج للتدخل العلاجى المهنى. خاصة أيضاً وأن صياغة تعريف دقيق لمفهوم الإعاقة لا يزال محل جدل شديد (شينى 1990).

ونشير أيضاً إلى أن الخبرة الشخصية بالإعاقة تُؤثّر كثيرًا على سلوك صاحبها بطريقة قد لا يتصورها الباحثون، لعل أخطر أثارها السلبية تتمثل في القلق والتوتر الشديدين وحالة الحزن الشديدة والميل للإحساس بتدنى الذات في مواجهة الأخرين، بخلاف شعور المعاق بالدونية وبأنه لا يتساوى مع الغير من الأصحاء جسديا بما يعنى شعوره بنقص وتمييز واقعين عليه.. ومن ثم يجب أن يتصف النموذج هنا بالقدرة على تجنب المثالب الناجمة عن الإعاقة والعمل على تضخم وتعظيم الإيجابيات– تمكين الفرد– بحيث يتعاظم لديه الشعور بتقدير الذات وبعدم الدونية.

6ـالتمكين من خلال التعديل السلوكى والإعاقة:

اهتمت منظمة الأمم المتحدة بوضع تصنيف بالغ الدقة (وتمييزاً شديداً بين الوظيفة الفردية العضوية وبين السياق الاجتماعى) بين الإعاقة الجزئية والإعاقة الكلية والعجز، حيث نشير هنا إلى أن العجز الجزئى، عرضاً لاضطراب جسدى وظيفى يلحق بأحد أضاء الجسم نتيجة لإصابة، بينما الإعاقة الكلية بحالة من العجز الذى يشمل مختلف

أعضاء الجسم لدرجة الشلل الكامل- وهى أيضاً حالة عرضية ناتجة عن حادثة أو إصابة بينما العجز حالة يولد بها الفرد ولا يملك حيالها تغيير أو حتى تكييفاً بينما في حالتى الإعاقة المشار إليهما يمكن تنمية قدرات ومهارات الفرد على التكيف معها ومع المجتمع المحيط به.

لذا من الخطأ بمكان أن نلقى اللوم على الضحية أو المعاق نفسه بأنه المتسبب في إعاقته وأن نضع على عاتقه بصورة فردية البحث عن حل لمشكلته، ومن هنا نركز هنا على دور الوعى المعرفى الاجتماعى بمشكلات ومسببات الإعاقة وتبعاتها أو نتائجها السلبية على المعاق وعلى من حوله، وفي ضوء ذلك يتم صياغة سياسات وبرامج اجتماعية مناسبة للتأهيل والتدخل العلاجى المهنى "دودز 1996، ماركس & اونجار 1996، فينكلشتاين 1996، تقرير منظمة الصحة العالمية 2001، وأخرون "انظر في ذلك أيضاً دراسة" ماكميلان 1998" على عينة من 758 معاق، بإعاقات جسدية جراء إصابات وحوادث لحقت بالمخ والجهاز العصبى المركزى، حيث أوضح أن للإعاقة المخية تأثيرات سلبية قوية على سائر أنحاء جسد الضحية، وأن التعامل مع هذه الحالات المرضية المزمنة يحتاج دعما مجتمعياً كبيراً ومستمراً كما بينت الدراسة هنا أيضاً أن ثمة تباين واختلاف كبير في التعامل مع الحالات المرضية المعاقة تبعا للجندر أو السن (أنظر أيضاً براون & فاندرجوت 1998" في دراسة مشابهة).

7ـ التمكين من خلال التكامل المجتمعى والتعزيز:

من واقع الدراسات المعنيَّة بنوعيَّة الحياة، يمكن استخلاص المتغيرات الناجمة عن الإعاقة أو العجز لبناء نماذج تصلح للتعامل مع مثل هذه الحالات- بدعم من منظمات دولية على رأسها منظمة الصحة العالمية- وجميع النماذج المرتبطة بالتدخل المهنى مع المعاقين تقوم على فكرة رئيسية وهى العمل على دمج هؤلاء في النسيج أو المحيط المجتمعى من حولهم.

وتعمل مثل هذه النماذج أيضاً على تعميق قيمة المشاركة الإيجابية لهؤلاء المعاقون بمختلف الأنشطة والأدوار الموجودة بالمجتمع، ويندرج تحت هذه النماذج مفهوم التمكين الذى يتبلور في تعزيز قدرات الفرد المعاق على التصدى لمشكلاته وقراراته بنفسه بصورة مستقلة عمن يقدم له يد المساعدة والدعم.

نماذج فكرية للتعامل مع الإعاقة:

1-مساهمات " ناجى سعد" والنموذج الأول المطبق بمعهد جورج واشنطن الطبى:

من الإسهامات الفكرية التى تمت خلال خمسينات القرن العشرين والمتعلقة بالصحة والإعاقة، تعتبر أعمال "ناجى سعد" رائدة بهذا المضمار وهو أحد أشهر علماء الاجتماع من أصول مصرية وقد انطلق ببحثه العلمى حول الإعاقة ليس من منظور طبى بحت كما كان يحدث ي البحوث والدراسات السابقة، بل ألقى الضوء بشدة على التأثيرات والتبعيات السلبية للإعاقة على الأداء الوظيفى للفرد المعاق- الأداء الجسدى والنفسى والسلوكى- كما بين تأثير العلة المزمنة هنا على علاقات وتفاعلات المعاق مع المجتمع والبيئة المحيطين به.

ويشير إلى أنه من الصعوبة بمكان على الباحث أن يلحظ تأثيرات الإعاقة هنا من الوهلة الأولى بل أن الأمر متشابك ومعقد فالإعاقة الجسدية أو المخية تؤثر على مختلف الجوانب الذهنية والنفسية والسلوكية للمصاب بها، بطريقة تغير بشدة من الكثير من الجوانب المعرفية التى تربطه بالعالم المحيط به.

وقد انطلق "ناجى سعد" في دراساته وبحوثه للتوصل لنموذج يصلح للتطبيق مع المعاقين ومشكلاقم ويكون قادرًا على تطوير الكثير من المهارات العقلية والجسدية بما يساعده على التكيف مع إعاقته ومع المجتمع.

أيضاً عرف ناجى مفهوم التكيف والتأقلم كميكانيزم دفاعى يقوم به الجسم عندما تعتريه متغيرات وظيفية أو مرضية (حادثة – إصابة مخية- مرض- وباء) كما يعرف الإعاقة هنا بوصفها ضرراً يصيب واحد أو أكثر من أعضاء الجسم، بما يمنعه من أداء وظيفته بصورة طبيعية ويصل لنتيجة أخرى وهى أن الكثير من عوارض الإعاقة اجتماعية في مجملها، بمعنى أن المجتمع قد يفرض سياقاً محدداً على المصاب بإعاقة بما يعنى أن الأعاقة تمثل عجزا فعليا ووظيفيا لصاحبها فالكثير من حالات الإعاقة يمكن التعامل معها مهنيا وتطوير قدرات أخرى لصاحبها للتكيف والتعايش معها.

2- دراسة هاريس الطبية البريطانية: العلاقة بين تدنى الاستقلالية والفقر

أجريت هذه الدراسة في ستينات القرن العشرين ببريطانيا، وهى تعكس التفاعل بين الدراسات الطبية الباثولوجية وبين الأخرى المرتكزة على الجوانب والاعتبارات الاجتماعية للمرض المزمن.

وخلُصت الدراسة هنا إلى أن الكثير ممن يحيون في الفقر المدقع في بريطانيا نتيجة لتدني قدرهم على الاستقلال بحياهم وبقرارهم المعيشية وبالأخص القدرة على العمل، وفي ضوء هذه الدراسة رئى ضرورة تصميم أدوات جديدة للتدخل المهني لمساعدة مثل تلك الفئات ولعل العام 1968-1969 بداية طبيعية للتعاون بين الكثير من المنظمات الحكومية الرسمية البريطانية وعلى رأسها وزارة الصحة البريطانية ومكتب الإحصاء والسكان لدراسة العلاقة بين العجز أو الإعاقة، وبين الفقر وبينهم جميعاً وبين أدنى مستوى استقلالية للفرد "اميليا هاريس 1969" وتضرب الباحثة هنا مثلاً على طبيعة ونوعية الإعاقة والعجز عن أداء الوظائف الطبيعية لبعض أعضاء الجسم، وعجز المعاق عن أداء بعض الاحتياجات الشخصية والجسدية بدون مساعدة أو دعم من الخارج - أكل- شرب- تبول- تغيير ملابس ونظافة شخصية، حتى أن دراستها تخلص لنتيجة أن هناك 378 فردا من بين كل 1000 فرد ممن يتجاوزون سن الخامسة والسبعين يحتاجون لرفقة وخدمات شخصية تعينهم على قضاء حوائجهم الشخصية.

مجموعة وودز ونموذج منظمة الصحة العالمية:

مثلت دراسات وبحوث "اميليا هاريس" وأضحت متعارف عليها دوليا بمقتضى قرار منظمة الصحة العالمية بمؤتمرها التاسع والعشرون في مايو 1976 - نقطة البدء للتحليل والمقارنة للكثير من الدراسات التي جرت بمعاهد طبية بعضها معني بالروماتويد وأخرى بأمراض القلب باعتبار أن هذين المرضين يمثلا بداية للإصابة بالعجز والإعاقة بين الكثير من الحالات في القرن العشرين ببلدان الغرب، ومن هذا المنطلق، رُئى ضرورة التمييز بين مفاهيم الإعاقة والعجز والتعرف على التصنيفات الفرعية بكل منهما، عموماً تم تعريف العجز هنا بفقدان أحد أو بعض أو كل أعضاء الجسم لقدرته على العمل الطبيعي - فقدان الأداء الوظيفي المعتاد- بسبب اضطراب أو علّة مزمنة أو مرض أو إصابة لحقت بالمخ، ومن ثم فالعجز هنا حالة جسدية وظيفية تتعلق بصاحبها العاجز عن الحركة بصورة طبيعية، بينما الإعاقة هي جزء منها بسبب حالة العجز وجزء كبير يُمثّل سياقاً اجتماعياً مفروضاً على المعاق، ويفرض هذا السياق اعتبارات ومُؤثّرات سلبية مجتمعية وفردية على السواء بحيث يصعب رؤيتها أو تقييمها تقييمًا موضوعياً من الناحية الطبية أو المرضية.

ومع جدية وحداثة مثل هذه الدراسات في وقتها إلاّ أنها أيضاً لم تخلو من نقد وهجوم سواء من أنصار المنهج الباثولوجي الطبي أو من أنصار الاعتبارات الاجتماعية

للعجز والإعاقة، فمنهم من رأى أنها ركّزت فقط على المعاقين أو العجزة ممن يحيون في بيوهم أو منازلهم وهم قلة قليلة بالمقارنة بالموجودين بالمستشفيات الحكومية أو لـــدى المنظمات التطوعية، ومن ثم فنتائج الدراسة لا تعبر عن واقع مشكلات وقضايا المعاقين فعلياً، كما يرى بعضهم أيضاً أن الباحثة هاريس قد خلطت دون تمييز بـــين مفهـــومي العجز والإعاقة، والجدير بالذكر أن هذا النموذج برغم النقد الموجه إليـــه قـــد راج وانتشر عالمياً لدرجة تطبيقه بثلاثة عشر دولة من دول العالم كما تبنته منظمات دوليـــة وحكومية كثيرة وعلى رأسها منظمة الصحة العالمية.

الفصل التاسع

تمكين المسنين
من منظور الخدمة الاجتماعية

- مقدمة.
- مفهوم المسنين والمفاهيم المرتبطة به:
  1- المسن.
  2- كبير السن (كهل).
  3- الشيخوخة.
  4- الشيخوخة المنتجة.
  5- الشيخوخة الناجحة.
- الصورة العامة عن كبار السن في المجتمع.
- قضية المسنين عالمياً ومحلياً.
- المرأة في منتصف العمر والشيخوخة والتمكين.
- الخدمة الاجتماعية وتمكين المسنين.
- مثال استرالي عن تمكين المسنين.
- نماذج عن تمكين المسنين.
- دور الأخصائي الاجتماعي في إطار تمكين المسنين.

الفصل التاسع

تمكين المسنين من منظور الخدمة الاجتماعية

مقدمة:

نرى جميعاً الآن علامات الوحدة والغربة على وجه المسنين والعجائز، سواء رجالاً أو نساءاً، ،نراهم يجلسون بلا هدف واضح في التنزهات والحدائق العامة، خاصة وأن المجتمعات الغربية لا تُولى هؤلاء المسنون الاحترام الكافي، لذلك نرى لزاماً علينا أن نُولي هؤلاء بعض الاهتمام وأن نُلقي الضوء على ما يعانونه من مشكلات تتصل بشيخوختهم، ويجب أن نهتم بهذه المشكلة منذ اللحظة الراهنة لأن نسبة الشيخوخة في تزايد مستمر بخاصة في المجتمعات العربية منذ أكثر من عشرين سنة مضت، ويجب أن نتعرف على بعض المشكلات التى يُعاني منها هؤلاء الشيوخ، من فقر واعتلال بالصحة، بطالة وأخيراً عجز جسدى، أيضاً يجب أن نتيقّن من أن هذه المشكلة لا تقتصر بوضوح وفهم على العمليات النفسية والجسدية والبيولوجية التى تُسبِّب الشيخوخة، ثم النظر إلى هذه المشكلة بعمق، وعلينا أن نؤمن عن يقين بأن مرحلة الشيخوخة للإنسان تترك أو تسبب مشكلات شأنها شأن مرحلة المراهقة التى مرَّ بها المسن في صباه أيضاً، كما علينا أن نُدرك أن الشيخوخة ليست علّة في حد ذاتها بل أن هذه المرحلة عمرية يجب أو من المُحتَّم أن يمر بها الفرد. لا جدال فيها فقط يجب أن يتكيَّف معها وأن نعلم كيف نتصرَّف معها أو مع من يمر بها، خاصة وأن مشكلات هذه المرحلة أقل خطراً بكثير من مشكلات حياتية أخرى أشد مرَّ بها المرء بحياته قبلاً.

ولا يزال المسنون يمثلون هماً كبيراً للسياسة وصانعي السياسة الاجتماعية في معظم دول العالم، ولعلَّ هذا مرده أن أغلب المجتمعات أصبحت تشهد حالة من الشيخوخة التى تضرب جنباتها منذ فترة ليست بالقصيرة، كما تشير الإحصاءات إلى وجود زيادات كبيرة سنوياً بأعداد المسنين ونقصد تحديداً تلك الفئة من السكان الذين تتجاوز أعمارهم الخامسة والستين من العمر، وتقوم تلك الدول بوضع الكثير من البرامج الصحية والاجتماعية لخدمة هؤلاء المسنين، كما تسبغ عليهم نظاماً تأمينياً لتوفير حد أدنى من الدخل اللازم لوصولهم لاحتياجاتهم الأساسية، ولعلَّ الاختلاف الرئيسي بين السياسات الاجتماعية المخصصة لمواجهة مشكلة مثل البطالة وبين مثيلاتها المخصصة للتعامل مع المسنين، أن الشيخوخة ينظر لها كظاهرة طبيعية مرتبطة بالتقدم في السن ومن ثم فهي ليست حالة مرضية بقدر ما هي مرحلة يمر بها الكائن الحي،

ولعلّ مكمن المشكلة حالياً، يتمثّل في أن التطورات الصحية التقنية في العلاج من خلال الخدمات الصحية قد ساهمت بقصد مباشر وغير مباشر في زيادة متوسط العمر للفرد بصورة غير مسبوقة على مرّ البشرية، وبالتالي يصل الفرد لمرحلة عمرية متقدمة بكل ما تحمله من علامات تدهور لمختلف الأجهزة الحيوية "الجسدية"، ومن ثم فالسياسات الاجتماعية الموضوعة للتعامل مع مشكلات المسنين تعمل على توفير الحماية وخدمات الرعاية الصحية وغيرها بما يكفل لهؤلاء حياة إنسانية مناسبة للفترة المتبقية من حياقم.

مفهوم المسنين والمفاهيم المرتبطة به:

تباينت تعاريف المسنين بتباين الاهتمامات والرؤى المختلفة للعلماء ومشرعي القوانين، بل وبتباين المتعارف عليه في كل مجتمع على حدة، والمُدقق جيداً لتلك التعاريف يجد معظمها يهتم بالجانب الباثولوجي، ترتبط بالعجز وعدم القدرة على إدارة الشئون الشخصية للفرد الهرم، كما يستخدم الباحثون في مجال دراسة المسنين- بغض النظر عن تخصصاهم- أحياناً مفهوم الشيخوخة، وأحياناً أخرى مفهوم التقدم في العمر، ومترادفات كثيرة أخرى منها، الكبر، المسنين، العمر الثالث، وسوف نستعرض هنا بعض المفاهيم المرتبطة بموضوع هذا الفصل:

1. المسن:

- هو شخص مُعال من الغير، بحاجة ماسة لأشكال مختلفة من الرعاية والدعم.

- هو من بلغ سن الشيخوخة وافتقد المكانة والفاعلية الاجتماعية ليواجه مرحلة (فك الارتباط بينه وبين المجتمع أو ما يعرف بـ Di-Engagement كظاهرة يعبر بها عن انتهاء ارتباطات الإنسان بمجتمعه الخارجي سواء في العمل أو المسئولية الاجتماعية أو الأسرية.

- أنها فئة لا تُحدَّد بعمر زمني معين، ولكنهم أناس انتقلت عنهم القدرة على النمو والمساهمة في إضافة شيء للحياة، ولكن بدءوا في الانحدار نحو الاستهلاكية والمطالبة بأن يرد لهم المجتمع ما يعتقدون أنهم ساهموا به.

- هم أولئك الذين تخطوا سن الستين، ويعانون من التدهور التدريجي في قدراقم على التكيف مع التغيرات التي يواجهونها وتفرضها عليهم ظروف الحياة.

ونظراً لأن معظم التعاريف السابقة أقرب إلى الاتفاق منها إلى الاختلاف رغم

تعدد ارتباطاتها العلمية، وتحقيقاً لأهداف هذا الفصل، سوف يأخذ الكاتب بـالتعريف الإجرائي التالي:

1- كُل من تعدَّى سن التقاعد (60-65 سنة) حسب القـوانين والقواعـد المهنيـة والإدارية والتأمينية.

2- فرض هذا التقاعد التوقف الكامل عن الإنتاج والعمل.

3- وظهر لديه بدايات لضعف أو تدهور في الحالة الصحية العامة.

4- ويؤدى انعكاس هذه الجوانب على التنظيم النفسي والـسلوكي والاجتمـاعي للفرد في محيط بيئته الاجتماعية.

أمَّا كل من لا تتوفر له واحدة أو أكثر من هذه الشروط فهو ليس (بالمسن) الذي يتطلَّع لجهود الخدمة الاجتماعية وأنشطتها الخاصة بالمسنين، وإن كان يتطلع إلى جهود مهنية أخرى.

وبحسب قول Town Send وآخرون يُفضل إجـراء ضـغوط سياسـية لتغـيير السياسات الاجتماعية الموجهة لأولئك المسنين .. إننا لا نُنازع هؤلاء حقهم في إقـرار العيشة الكريمة لهم، وتوفير سُبل الرعاية والخدمات التي تُعينهم على قضاء ما تبقَّى لهم من عمر في كرامة.

2ـ كبير السن (الكهل):

يُمثل حالة مُرعبة ومُخيفة لأصحابها، خاصة من تمتع بالنشاط منـهم في مقتبـل العمر، وبذلك فإن ما يدخره، أو الدخل المتولد لديه في شيخوخته هو الشيء الوحيـد الذي يمكن أن يحد من مخاوفه هذه بشأن حالة الشيخوخة، وعندما نتحدث عن كبـار السن، فإننا نقصد أولئك الذين يعيشون بعد سن الستين، فإن كبار السن هم من طال بهم العمر أكثر من غيرهم.

ويستخدم هذا التعبير لتمييز الشخص الذي تخطي السن الرسمي للتقاعـد كمـا يستخدم تعبير ما قبل الكهولة Per Elderly للأفراد الذين هم أقل بعقد من الزمن من سن التقاعد.

3ـ الشيخوخة:

إن الشعور بالشيخوخة والعجز من وجهة نظر المسنين هي الحالة الـتى تعتـرى

النفس البشرية وتجعل الإنسان يعزف عن العمل، النشاط، أو الاثنين معاً، وهذه الحالة ليست قاصرة على من تعدى أرذل العمر، بل قد تُصيب الشباب، حيث من فقد دوره الاجتماعي، يُصبح من وجهة نظر نفسه مسناً.

وهي حالة من الضعف والقصور الوظيفي لقدرات الإنسان الجسمية أو السلوكية أو العقلية أو الإدراكية، مرتبطة بتقدم السن، تُعجزه عن الوفاء باحتياجاته الضرورية للحياة دون مساعدة خارجية.

كما أنها مرحلة طبيعية من مراحل الحياة لا يمكن تفاديها وهي لا تعني تزايد سنوات العمر فقط لأنها لا تشكل تغيرات جسدية فقط، ولكن نفسية واجتماعية أيضاً.

والشيخوخة لا تُمثِّل مشكلة في حد ذاتها، ذلك لأنها عملية تحول بيولوجية ثابتة بمرور الوقت في كفاءة الأجهزة الحيوية للجسم، مما ينجم عنه في النهاية وفاة الكائن الحي، إنما المشكلة تلي عملية حدوث الشيخوخة حيث يعتمد ذلك المسن على الغير في الحصول على الرعاية والخدمات اللازمة.

بالنسبة للتعامل مع الشيخوخة تختلف النظرة من مجتمع وثقافة لأخرى، ومن فترة تاريخية لأخرى، ومن طبقة لأخرى، وبل تختلف بحسب العرق Race والنوع Gender، لذلك فالتعامل مع قضايا الشيخوخة يؤثر على أو يتأثر به الممارسات المهنية وبالسياسة العامة الموضوعة لذلك.

ومن ثم، يُنظر لكبر السن أو الشيخوخة على أنها تحول طبيعي أو تغير يطرأ على وضع أو حالة الجسد، وهي لهذا، ووفقاً لاعتقاد البعض، ليست بذي مشكلة، وكبر السن أو الشيخوخة تتحدد بمجموعة عوامل بيولوجية وتتسارع مع تقدم السن، وتنتهي بوفاة الكائن الحي، إلاَّ أن المشكلة هنا ليست في تدهور العمليات الحيوية للجسد بقدر ما هي في زيادة حالة تبعية المسن على من حوله.

ويُقصد بكبار السن أو المسنون، من تجاوز من البشر سن الخامسة والستين ولا يوجد لديه مقدرة على إشباع حاجاته الشخصية الجسدية والنفسية بنفسه، ولا يشترط أن ترتبط الشيخوخة هنا بالعجز الجسدي نتيجة الإصابة بمرض مزمن، بل هي نتيجة أو مرحلة طبيعية تمر بها الكائنات الحيَّة فقد لا يشعر الفرد بمشكلات صحية خطيرة طوال حياته ومع ذلك فهذا لا يعفيه من المرور بحالة الشيخوخة أو كبر السن، وهي تُمثل

تدهور في القدرات الجسدية والعقلية بفعل التقدم بالسن، مثلاً تشير الإحصاءات أن نسبة 9% من كبار السن فوق الخامسة والستين يعجزون بأنفسهم عن إدارة شئون حياهم العادية، 11% فوق سن السبعين من العمر لا يقدرون على ممارسة حياهم الطبيعية بطريقة عادية أي من دون مساعدة خارجية من المحيطين بهم، والجدير بالذكر أيضاً أن هناك بعض الأمراض العقلية التي ترتبط بالتقدم بالسن، مثل الزهايمر، وخرف الشيخوخة، وفقدان الذاكرة الكلي أو الجزئي من ناحية أخرى تشير الدراسات إلى أن كبار السن من أكثر الفئات السكانية استهلاكاً لخدمات الرعاية بأنواعها المختلفة، وتتفاقم مشكلات هؤلاء المسنون خاصة مع العجز عن إدارة الشئون الخاصة لهم، كلما كان الفقر أو العوز من نصيب هؤلاء لذلك يؤمن البعض بأننا لا يمكن لنا تفهم حالة الشيخوخة لفرد ما من دون التطلع للحالة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يعيشها هذا المسن من قبل.

ويرى البعض أهمية التمييز بين (مفهوم المسنين ومفهوم الشيخوخة) بالمعنى المستخدم في معظم الدراسات الطبية والنفسية والاجتماعية:

- فبينما يشير مفهوم الشيخوخة إلى حالة من الوهن والضعف البدني والنفسي والاجتماعي التي تعترى الإنسان في مراحل متقدمة من العمر، نجد أن مفهوم المسنين يعد مفهوماً أشمل من هذه الناحية حيث يجمع تحت لوائه من هم في كامل نضجهم واعتمادهم على أنفسهم، وأولئك الذين في أشد العجز والاحتياج للغير.
- وذلك أن التمييز يبين أولئك القادرين والممتلئين حيوية ونشاط وبين أولئك العجزة وغير القادرين أمراً ضرورياً بالنسبة للمخططين وصانعي سياسات رعاية المسنين.
- كما يجب عدم الخلط بين مفهوم كبر السن (التقدم في العمر)، ومفهوم الشيخوخة، فالأول يعني الزيادة في العمر، أما الثاني فقد يعني الأعراض أو التغيرات البيولوجية والفسيولوجية التي تصاحب التقدم في العمر.
- وقد يعني أحد مراحل التقدم في العمر وهي تتضمن اضمحلال القدرة الوظيفية للجسم، وتبقى كلمة واضحة هي أن معظم كبار السن ليسوا في حالة شيخوخة.

وتأسيساً على ذلك يمكن حصر الخصائص العامة للشيخوخة في الآتي:

1- حالة من الضعف: وليست في ذاها مرض أو علة يمكن علاجها.

2- رغم ارتباطها بالسن عامة، ولكن ليست لها بداية سنية معينة (السن الشائع 65 سنة).

3- تؤثر بالضرورة في الأداء الاجتماعي للفرد.

4- مرتبطة باستجابات سلبية من الآخرين.

5- تتأثر هذه الاستجابات بالنسق القيمي والثقافي للمجتمع فهي أكثر سلبية في المدن عنها في القرى.

6- تتطلّب- من ثم - بيئة اجتماعية خاصة للتفاعل الاجتماعي.

7- لها أشكال ونماذج فئوية هي (الشيخوخة الصحية، النفسية، العقلية، الاجتماعية).

8- تُؤثر هذه الأشكال كلاً في الأخرى وتتأثّر بها.

ومن ثم فمصطلح الشيخوخة هنا مصطلحاً حكمياً يختلف باختلاف الظروف.

4. الشيخوخة المنتجة: Productive Aging

هذا المفهوم يتناقض مع الرأي السلبي القائل بأن المسنين لا يستطيعون المشاركة في أمور المجتمع، ومن ثم يقول "فيليب رازاريو Philip Rorzario" أن المشكلة لا تكمن في أن الأسد عجوز، ولكن المشكلة تكمن في "مُدرِّبه" والمُدرِّب وفقاً لهذا الرأي هو المجتمع غير المستعد للاستفادة من فئة كبار السن بما لديهم من خبرات ومهارات ودافعية عالية للمساهمة.

كما أن هذا المفهوم يتناقض في معظمه مع النظرة السلبية القائلة بأن كبار السن يوصفون بالضعف والوهن وعدم القدرة على التحرك، وأنهم سريعوا التأثّر وغير قادرين على المشاركة في المجتمع، كما أن هذا المصطلح، قد وجه الانتباه نحو عملية التقدم في العمر، وليس إلى السلوكيات أو الأنشطة، حيث هناك مصطلحات قد بدأت تحل محله مثل "النشاط المنتج" "المشاركة المنتجة".

ويسعى رواد "الجيروتتولوجي" وهو علم دراسة التقدم في العمر، إلى تغيير الظروف المحيطة من خلال تناولهم لمفهوم الشيخوخة المنتجة أو المسنين المنتخبين، وهو المفهوم الذي نشأ وتطور على أيديهم كرواد في هذا المجال، والذي يسعى إلى تعزيز وتنمية إسهامات كبار السن في المجتمع بما لديهم من ملكات وقدرات اجتماعية واقتصادية.

5. الشيخوخة الناجحة:

ليس بمستغرب إذا ما أخذنا في الاعتبار مدى الغموض الكامن في مصطلح النجاح

نفسه، إنه ليس هناك تعريف واحد للشيخوخة الناجحة متفق عليه بين الجميع، وإنما يتعرَّض المصطلح للاختبار والتمحيص على مرّ الوقت، ومن أهم التعاريف التي تناولته هي:

1) لقد عرَّفه Havighurst على أنه إضافة الحياة والحيوية للأعوام التي يعيشها الإنسان، وأنه الحصول على الإشباع من الحياة.

2) وعرفه ريف Raff وهو عالم نفسي بأنه "الأداء الاجتماعي الوظيفي المُتعلِّق بالأنشطة التنموية على مر عمر الإنسان.

3) ومن خلال دراسة أجراها "فيشر Fisher" عرَّف الشيخوخة الناجحة في ضوء استراتيجيات التوافق، وقرر "جيبسون Gibson" أن الشيخوخة الناجحة إنما تشير إلى توصل الفرد إلى بذل أقصى جهد يستطيعه، والوصول إلى مستوى الرفاهية الاجتماعية والبدنية والنفسية في السن المتأخر، مما يبعث السرور على النفس وعلى الآخرين.

4) ويقول "بالمور Palmore" أن ثمة تعريف شامل للشيخوخة الناجحة من شأنه أن يجمع أو يربط بين البقاء (طول العمر) وبين الصحة (عدم وجود إعاقة أو عجز) وبين الإشباع الحياتي (السعادة).

5) ويرى "جيمس بيرين J.Biran" أن ثمة محكين رئيسيين للشيخوخة الناجحة، أحدهما سيكولوجي داخلي يتعلَّق بالمسن نفسه، والآخر اجتماعي خارجي يتعلق بالسياق المجتمعي الذى يعيش فيه المسن حيث أكد "برين" على أن هذين المحكمين بينهما ارتباط وثيق وتفاعل حتمي يتضمن:

المحك الأول: الرضا عن الحياة كما يعرفها المسن نفسه، بما لديه من اتجاهات إيجابية خاصة باعتبار الذات (بمعنى نظر المسن لذاته).

المحك الثانى: فيتعلق بأداء المسن لأدواره الاجتماعية بكفاية ويتحدد ذلك بموقف المجتمع من المسنين، ومن ظاهرة تقدم العمر ويظهر ذلك بوضوح في اتجاهات الأبناء والشباب الراشدين نحو المسنين ونحو ظاهرة الشيخوخة بوجه عام.

الصورة العامة عن كبار السن في المجتمع:

من الشائع القول بأن الشيخوخة تعنى الاضطراب، الخرف، الإعاقة أو العجز،

بعضهم محدد لنا كالأجداد، وبعضهم عبء علينا كالغرباء هؤلاء يكون المجتمع عنهم صورة نمطية يتوافق معهم ومعها ويحدد لكل منهم موقعا ومهاما.

فثمة مشاعر واتجاهات متباينة ووجهات نظر عديدة تجاه الشيخوخة، والعجز ولا تسيطر فقط على أعضاء الأسرة، الجيران، الأصدقاء، بل أيضاً تُسيطّر على بعض المهنيين، فقد يواجه المسنون، اتجاهات عامة سلبية عند المطالبة بالمزيد من الأنشطة العامة، لاعتقاد راسخ في أذهان العامة بأن المسنين هم أناس تجاوزوا الزمن أو تجاوزهم الزمن، والأولى بهم أن يرتاحوا ويُفسحوا الطريق لغيرهم من النشئ لممارسة حياتهم، كما ينظر البعض للمسنين على أنهم فئة خاصة محرومة أو مُهمشَّة تحتاج لأسلوب أو منهج خاص للدعم والحماية.

ويراهم البعض أنهم قد شاخوا أو بلغوا سن العجز، عكس ما يشعر به المسنون أنفسهم تجاه ذلك، فالشيخوخة تُعتبر مرحلة عمرية مفاجئة للمسن لم يكن يتوقعها، فالبعض منهم يشعر أنه ما زال في عز الشباب وأن نظرته للحياة لا زالت كما هي رغم مرور سنوات العمر، وقد يشعر أو يُدرك المرحلة العمرية التى وصلها، وإلاًّ أنها تُشكل شيئاً بداخله، إنها الخوف والخطورة تأتى من نظرة الناس له، فهو يرغب دوما في ممارسة حياته كما كانت تسير دونما اختلاف، إنَّما يحدث ذلك الاختلاف من الآخرين تجاه سلوكه أو تصرفاته، ويفرضون عليه التقولب في سلوك أو شكل معين.

وعلى أية حال، تختلف النظرة للشيخوخة من ثقافة لأخرى ومن مجتمع لآخر كما تختلف من حيث النوع، والطبقة، بل من منطقة جغرافية لأخرى داخل المجتمع الواحد.

فثمَّة صورة مُسيطرَّة على الأذهان تجاه المسن، وما زال لها أصداؤها مع تفكير أبناء العالم الثالث، وهى النظر إلى المسن بوصفه رجل حكيم ذى تجارب وخبرات يجب الاستفادة منها والانحناء له احتراماً وتبجيلاً (سواء النساء أو الرجال)، ومن المُؤكّد أن تلك الصورة عن النساء المسنات نجد جذورها ممتدة إلى مرحلة ما قبل المجتمعات الأبوية، وبصفة خاصة مع ظهور نجم الحضارة اليونانية بأساطيرها وخرافاتها (من ضرورة احترام الأباء والأجداد)، ولكن مع دخول القارة الأوروبية إلى مرحلة العصور الوسطى بدءاً أن هناك تحولاً في تلك النظرة إلى كبار السن (الشيوخ) وبخاصة مع انتشار محاكم التفتيش واتهام عدد كبير من هؤلاء بالسحر والشعوذة وحرقهم أحياء.

وفي آسيا على اختلاف البلدان هناك ... المسن ينظر إليه باحترام ووقار، يعتبر

مصدر الحكمة والاتزان في العقل والتصرفات ويرجع إليه في إدارة شئون حياة المجتمع (بعيداً عن تكليفهم بأداء الأعمال اليدوية الشائعة).

أمَّا صورة الدول مُمثَّلة في سياساتها والوعي الاجتماعي تجاه معنى الشيخوخة مزدوج، حيث هناك تناقضات، وخرافات محيطة بهذه الصورة، وبصفة عامة تتطابق الصورة الشائعة عن مفهوم الشيخوخة مع المشكلات المحيطة بهم، الاحتياج للمساعدة، الاحتياج للإعالة، بخلاف أن تلك المشكلات تتباين بدورها بحسب النوع، والعرق أو الطبقة الاجتماعية.

وخلال الخمسين سنة الماضية تطورت صورة المسن (الشيخوخة) في أذهان الغربين (بخاصة تجاه كبار السن من الطبقة الوسطى أو الرجال) بحيث تضمنت الصورة أبعاداً كثيرة منها عدم ارتباط الشيخوخة بالسن، توفير الرعاية الصحية، ضمان المعاش أو المرتب، التمتُّع بكافة نواحي الحياة بعد سن التقاعد.

وفي هذا الخصوص اهتمت الحكومات بتكاليف إعاشة هؤلاء المسنين.

ومن ثم، نعتبر أن كبر السن هو تركيب تاريخي وثقافي بقدر ما هو ظاهرة طبيعية، أنه مبني على عوامل بيولوجية وديمغرافية اقتصادية وسياسية، ولكنه مبني على صورة كبار السن، وهي في بعض الحالات إيجابية، وفي حالات أخرى أقل إيجابية (سلبية) والتي يُشكِّلها كل مجتمع بالتطابق مع قيمه ومع مفهومه للإنسان المثالي.

وخلال الخمسين سنة الماضية تشكلت رؤية خاصة عن المسنين في أغلب دول العالم، حيث أكدَّت بعض الثقافات الجانب الإيجابي في كبر السن بالنظر إلى التنمية البشرية باعتبارها عملية تستمر طوال العمر، والتي يحصل فيها الفرد المسن صفات وتجارب جيدة، ويمكن أن يوجد مثال لذلك في المجتمعات الريفية التقليدية، في أفريقيا، حيث يتم التمييز الاجتماعي على أساس السن الذي يُؤكد تفوق الجيل الأكثر سنا على الجيل الأصغر، وفي هذه المجتمعات رغم قلة عدد كبار السن، لكنهم يلعبون دورا كبيرا في هذه الأنظمة حيث تسود التقاليد الشفهية، تكون المعرفة – ليست الفنية – ملكاً للكبار جداً في السن، ومن ثم عليهم دوراً تعليمياً ذو أهمية حيوية لأنهم متمكنون من المعرفة وهكذا فإن صورة كبار السن إيجابية جدا، الرجل المسن رجل حكيم، يقدم القدوة، ويمكنه أن يستمر في أن يكون مفيدا للمجتمع بأن يقدم هبات للأبد لذريته، وفي مثل هذا المجتمع يتمتع الناس بكبر السن بالقول بأنهم كبار في السن، بل وحتى كبار السن جداً جداً ومن ثم فإن الاصطلاح له تداعيات إيجابية كثيرة.

وهذه الصورة الإيجابية نجدها في أغلب الدول النامية، حيث هم: أصحاب الحكمة والعقل، ويلعبون أدواراً مهمة في المجتمعات الأوربية، وهم أصحاب مخزون لا يقدر بثمن من المعارف والمعلومات، وأيضاً في قارة آسيا، فإن النظرة لكبار السن كلها إجلال واحترام، وهم مصدر للحكمة، ونبع المعارف، وهم مكون أساس من الحياة الاجتماعية.

وإذا نظرنا لمجتمعاتنا العربية الإسلامية، وبرغم من بروز مشكلة المسنين في السنوات الأخيرة لا ينفى أن هناك جوانب إيجابية يمكن استثمارها وتدعيمها والاستفادة منها لصالح المسنين منها:

• أن هذه المجتمعات لم تعرف بعد المشكلات التى يتعرض لها كبار السن بالحدة نفسها التى عرفتها المجتمعات الصناعية المتقدمة، وأن مشكلة المسنين عربيا لم تأخذ بعد شكلاً صارخاً وحاداً.

• ارتباط كبار السن بالسلطة والمكانة داخل الأسرة وخارجها، الأمر الذى يتصل بدوره بالعلاقة بين كبر السن والاتزان والحكمة.

• ارتباط الكبر بطبيعة العلاقة بين الأبناء والأباء خاصة الاتجاه الإيجابى القوى من الأبناء نحو أبائهم، وذلك الاتجاه المستند بشكل قوى على القيم الإسلامية السائدة.

• إن هذه المجتمعات انطلاقا من تعليم الإسلام وقيمه السامية، ما زالت تُقدِّر قيمة المسنين وتعطيهم حقهم في الاحترام والتقدير والمشورة والقيادة.

• إذا ما تحدثنا عن المسنين في مصر الأفريقية العربية الإسلامية، لوجدنا أن نسق القيم في الحضارة المصرية في مختلف العصور، منذ عهد الفراعنة حتى الآن، ينطوى على توفير واحترام كبيرين للمسنين، وعلى مرِّ العصور حتى عهد قريب كان بلوغ الشيخوخة يحمل للشخص – عادة– مكانة أكبر ودوراً أكثر تميزاً وذلك لأنه فضلاً عن الاعتبارات الأخلاقية فإن التقدُّم في العمر كان يعنى مزيدا من الخبرة والحنكة والحكمة، ولهذا لم يكن من يبلغ الشيخوخة يخبر أزمة التقاعد ولا يعيش محنة العجز والوحدة والعوز، وما زال شئ غير قليل من هذا موجوداً في القطاع الأكبر من الريف المصرى والأحياء الشعبية في المدن، وإن كانت رياح التغيير قد بدأت تفرض أوضاعاً وترتيبات مختلفة.

• أمَّا الشيخوخة في المجتمعات الغربية المتقدمة فهى ظاهرة ملفتة للنظر، يُنفق

الملايين من الدولارات لإنتاج أدوية ومستحضرات تجميل للتخلص من علاماتها على جسم الإنسان، يتطلع الجميع نحو الشباب كارهين الشيخوخة كدليل على المرض، والعجز، والنهاية، فإن ما تسميه المجتمعات الغربية فقدان القدرات، وعجز جسدى وانحلال وما هى أعراض لعملية التحول نحو مرحلة سنية أعلى، ومن ثم فإن الناس في تلك المجتمعات يحاولون مقاومة آثار الزمن المدمرة وأن يعيشوا حياة صحية وأن يستفيدوا من كل وسائل العلاج التى يقدمها العلم، والغرض من ذلك ليس تنمية قدرات الشخص على العيش، ولكن رفض هذه المرحلة من العمر لأنها تعتبر مهينة، لقد دخلوا في كبر السن، سن الاعتماد على الغير، والمعيار الذى يبنى عليه هذا التحول ليس اجتماعياً أو ثقافياً بل بيولوجياً، أنه يتوقف على القدرات الجسمانية للفرد وليس على عمره الزمنى، وبصفة عامة، بالنسبة للمجتمعات الغربية، هذه الفترة تسودها الصور السلبية، الوحدة، العجز وعدم إفادة المجتمع، ومن ثم، يصيغ المجتمع وجهات نظر أو اتجاهات ثابتة تجاه المسنين، والشيخوخة بوجه عام، حيث يطلق لفظ "المسن Old" على الشخص الذى نريد أن نحط من قدره (مثلا أن نقول على إنسان أنه شخص مخرف، عجوز) وقد يروا المسنين كدليل على التدهور أو النهاية، ودليل على العجز، والهرم، الاضطراب، والجمود وصعوبة الحركة، ولا شك أن تلك التصورات تؤثر على تركيبة شخصية المسن في المجتمعات الغربية وعلى سلوكياته بدرجة كبيرة.

وعليه أعتقد أن سبب شيوع تلك التصورات عن المسنين تعود إلى:

1- القصور في الاتصالات بين المسنين وبين المجتمع.
2- عزوف المجتمع عن الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم.
3- الحراك الاجتماعي، وما أدى إليه من عدم تواصل عدداً كبيراً من الشباب مع أهاليهم المسنين بصفة خاصة- بدرجة كافية.
4- الوسائط الثقافية تلعب دوراً لا يستهان به في تلك الصورة السلبية عن المسنين، ولعل التلفزيون يساهم بدرجة كبيرة في ذلك.

ولا ننسى أيضاً أن جزءاً كبيراً من شيوع تلك التصورات عن الشيخوخة مرجعها المسن نفسه، ويرجع ذلك إلى التصورات السلبية التى وصلت له من المجتمع الخارجى تجاه تلك المرحلة العمرية المتقدمة، ولذلك ينبغي بذل الجهد في تغير نظرة المجتمع، ونظرة هؤلاء المسنون تجاه أنفسهم، ولا يأتى إلاّ من خلال تحقيق المشاركة لهؤلاء في مختلف شئون المجتمع وزيادة وعى المجتمع بقضايا الشيخوخة.

بعض الحقائق عن كبار السن:

أحياناً نواجه بصعوبات تمنعنا من التعرف الدقيق على بعض الحقائق المرتبطة بالخرافات الخاصة بكبر السن (الشيخوخة)، لذلك أجريت عدة أبحاث في U.S.A.U.K واستراليا لحصر مثل تلك الحقائق وهي:

1- أن نسبة كبيرة من هؤلاء المسنين يتمتعون بصورة جيدة، فقط في حدود 7% من جملة كبار السن يعانون من العجز (65-75سنة)، وأقل من 5% المحتاجين لرعاية مؤسسيه.

2- لا توجد أدلة كافية على تدهور الأحوال العقلية والذهنية لكبار السن، وإن كان هناك انخفاض ملحوظ لديهم في القدرات البدنية ويمكن تلافيها بالتمرينات الرياضية.

3- الدخل والثروة موزعة بطريقة غير متناسبة، في استراليا 74% من الأزواج، 65% من العزّاب لهم ملكياتهم الخاصة وبيوتهم، و 80% من العزّاب، 75% من الأزواج المسنين يعتمدون على المعاشات الحكومية.

4- كبار السن بخاصة تحت 75سنة يعطون أكثر مّما يأخذوا ولهم مساهمات فعَّالة ونشطة في الحياة الاجتماعية، ويعطون لأولادهم مساعدات مالية بأكثر ممّا يحصلون عليها منهم.

والمؤكّد أن تجربة كبر السن تختلف بشدة طبقا لعوامل ثلاثة متشابكة ومتداخلة وهي:

1ـاختلاف الطبقة:

أبناء الطبقة الوسطى من المهنيين في U.S.A أكثر وعياً بحقوقهم والخدمات المتاحة لديهم، بعضهم يشترى مُدد معاشات لضمان الحصول على دخل أعلى عند التقاعد، ولقد أشارت الإحصائيات الاسترالية إلى أن نسبة الوفيات تزيد وترتفع بين كبار السن من العمال اليدويين.

أيضاً أوضحت الدراسات إلى أن الطبقة الوسطى من كبار السن في الدول الغربية أكثر تمتعاً بدخولهم وامتلاكهم لمنازلهم، وتمتعا بالدخول والخدمات الأخرى.

أيضاً يكون هؤلاء جماعات ضغط.

2ـ الشيخوخة ترتبط بشدة بالنوع Gender:

مثلا النساء أكثر إصابة بالشيخوخة لانخفاض دخولهم وأكثر استهلاكاً لصحتهن خلال سنين حياتهن (أن كن يعيشن أطول من الرجال ولكن تصاحبهن مشكلات الفقر في الكبر).

ويعانين أكثر من الرجال من الصورة السلبية التي يرسمها المجتمع عن الشيخوخة، ومن ناحية أخرى يُحقق الرجال عوائد مادية أعلى من النساء في هذه المرحلة العمرية.

وتظهر تلك المشكلات بين كبار السن المهاجرين – الوافدين من مناطق لا تمتع بالثقافة الانجلوسكسونية ولا يتحدثون الإنجليزية، وأن كانوا يتمتعون بصحبة الأسرة الممتدة وسط رعاية أهاليهم.

3–ونشير إلى أن متوسط العمر المتوقع لهؤلاء الشيوخ في الدول النامية ما زال متدنى للغاية.

قضية المسنين عالمياً ومحلياً:

تمثل مسألة النمو المستمر للأفراد المسنين قضية لها تأثيرها الاقتصادى والاجتماعى ليس على دول الجنوب فقط، ولكن يُعانى منها – أيضاً– دول الشمال، لقد أوضح تقرير البنك الدولى عام 1994، أن النمو المتزايد في أعداد المسنين سيكون محل اهتمام البلاد النامية ففى عام 1990 بلغ عدد المسنين في العالم نصف بليون تقريبا فوق (60سنة) ويشكلون نسبة 9% من إجمالى عدد سكان العالم سوف يتضاعف الرقم بحلول عام 2030 إلى 1.4 بليون مسن، وسوف تكون معظم هذه النسبة في الدول النامية وأن أكثر من نصفها في أسيا وأكثر من الربع في الصين بمفردها.

وإذا ما نظرنا إلى توزيع سكان مصر بحسب العمر في التعدادات العشرية الأخيرة، نُلاحظ أن إجمالى عدد كبار السن في تزايد مطرد من 1.58 مليون نسمة في تعداد سنة 1960، إلى 2.28 مليون نسمة في تعداد 1976، إلى 2.73 مليون في تعداد 1986 إلى 3.04 مليون في التعداد الأخير 1996، ومع ذلك، فإن نسبة المسنين في مجموع السكان الآن في تعداد 1996 هى 5.12 تقل بدرجة واضحة عن تعداد 1960 وكانت 6.07%، وقد تذبذبت صعوداً هبوطاً بين التاريخين فكانت 6.23% في تعداد 1976، 5.66% في تعداد 1986، ومن أهم أسباب ذلك أن نسبة السكان أقل من 15 سنة ونسبة السكان في الأعمار 15–29 سنة لم تتغير بصورة جذرية على مدى أكثر من ثلاثة عقود ولقد ظلت تتغير ببطء شديد حتى آخر تعداد.

وإذا ما قارنا بين نسبة المسنين 60 سنة فأكثر في بعض دول العالم حسب أحدث تقديرات تم الحصول عليها، نجد أن مصر تقع في فئة التقديرات الأدنى، التي تقل عن 10% من مجموع السكان، وعلى الرغم من ذلك يتوقع ارتفاعاً مطرداً في نسبة كبار السن (+60) في مصر من حوالى 6% الآن، إلى 7.1% في سنة 2006، إلى 8.9% في سنة 2016، إلى أكثر من 10% في نهايات الربع الأول من القرن الحادى والعشرين، وفي حين يتوقع أن يزيد إجمالى السكان في مصر من أقل قليلاً من 60 مليون في سنة 1996 إلى أقل قليلا من 90 مليون في سنة 2025، أى بزيادة قدرها 50% على الأرجح، كما أنه من المنتظر أن يزيد عدد كبار السن (+60) من أكثر قليلاً من 3 ملايين الآن إلى أكثر من 9 ملايين في عام 2025، أى أيضاً بزيادة قدرها 300%.

ويتضمن هذا زيادة عدد ونسبة الطاعنين في السن (+75) ونظراً لأن هؤلاء يُعدَّون من الفئات الأكثر ضعفاً، وبعضهم يصاب بالعجز، ومن ثم، إن رعايتهم تقتضى ترتيبات خاصة أكثر تعقيدا أو أكبر تكلفة مع الإشارة أيضاً إلى أن ما سيتحقق من تقدم في إعداد ونسب كبار السن سيختلف حسب النوع، حيث ستزيد نسبة كبار السن من الإناث على نسبة الذكور في معظم فئات السن، بفروق غير صغيرة أحياناً، ولَّما كانت أوضاعهن التعليمية والعملية أسوأ من أوضاع الذكور من كبار السن عادة وكانت نسبة الترمّل بينهن أعلى من نظيرتها عند الذكور فمن المتوقع أن تكون أحوالهن الاقتصادية والاجتماعية أسوأ ممن نظيرتها عند الذكور، وسيكون لهذه الظاهرة أثاراً مهمة، وستفرض مطالب خاصة على مخططى وواضعى السياسة الاجتماعية لرعاية المسنين في مصر.

وتخبرنا الإحصاءات بما هو متوقع مستقبلاً، فليست هناك حروباً عالمية أخرى، ولكن مخاطر الزيادة المتوقعة للمسنين هى ما يخشاه الجميع، بما تمثله تلك الزيادة من انعكاسات على التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما يحتم الاهتمام بقضية الرعاية المتكاملة للمسنين ووضع السياسات والخطط على المستوى المحلى والقومى لتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية لهم باعتبارها واجب تمليه القيم الأخلاقية، وأمرٌ يفرض الاعتراف بما قدموه للمجتمع من خدمات تعبيرا عن بعض ما أسهموا به من خدمة لبلادهم خلال سنوات عطائهم، وكذلك باعتبارها واجب دينى، حيث أن العناية بكبار السن نقطة أولتها الأديان السماوية بالرعاية والاهتمام حيث أكدت على تقدير واحترام كبار السن ورعايتهم.

كما تؤكد لنا هذه الإحصاءات أن الشيخوخة تزحف لتغطى أرجــاء المعمــورة وتؤكد لنا أيضاً تباين فئات السن من حيث النسبة والعدد بين كبار السن، مما يشير إلى تباين احتياجات هؤلاء المسنين من فئة إلى أخرى.

وتشير الأرقام والإحصاءات – أيضاً– إلى أن كبار السن أصبحوا الآن الــشريحة المرئية من بين سكان المجتمع العالمى، ولا نطلق ذلك عشوائيا ولكن من خلال استقراء الواقع العالمى للمسنين، ويرجع ذلك للتغيرات السكانية للــهرم الــسكانى العــالمى، والزيادة في متوسط العمر المتوقع ومعدلات المواليد المتحقق، والناتجة عــن الــتغيرات المعيشية التى طرأت على حياة الإنسان في العصر الحالى، والتطورات الإيجابية في عــدة قضايا هامة للإنسان (الصحة– الإسكان– الصرف الصحى – المياه النظيفة– التعليم) والقضاء على أوبئة وأمراض عديدة كانت تهدد الجنس البــشرى مثــل: الكــوليرا، التيفود، الجدرى، والطاعون .... وغيرها.

ومع زيادة أعداد المسنين في الدول النامية، وانخفاض مستوى التنمية الاقتــصادية والاجتماعية، وارتفاع معدلات الفقر بما يؤدى إلى الكثير من المــشكلات لأولئــك الأفراد، حيث الصراع اليومى للحصول على ضروريات الحياة في أغلب تلك الدول، فبينما يتحدثون في دول الشمال الغنى عن استقلالية المسن فى إدارة شــئون حياتــه، نتحدَّث نحن في دول العالم الجنوب الفقير عن مدى فرصة المسن في البقاء علــى قيــد الحياة.

ومن ثم، فإنه من المتوقع أن يكون للعوامل الاقتصادية والاجتماعية آثــاراً ســيئة على وضع المسنين أثناء عملية الحضرنة والتصنيع الجارية حالياً في البلــدان الناميــة، حيث تضعف هذه العملية تدريجياً أشكال العلاقات الأسرية التقليدية والتى توفر دورا اجتماعيا لكبار السن، وتضمن أن يقوموا بدور محورى في المجتمع حتى مع تقــدمهم في السن والمسألة الحاسمة هنا هى، إذا كانت القواعد الأخلاقية في هذه البلــدان ســتظل قوية بما يكفى لتُحافظ الأسر على روابطها مع كبار السن مع زيادة اعتمادهم عليها.

وبرغم التحسن الواضح في نشاط تلك الدول في إصدار التــشريعات الخاصــة برعاية المسنين، إلاَّ أنها عانت في أواخر الثمانينات بسبب تبنى أغلبها لسياسات تقشف اقتصادية، والتي أثَّرت أول ما أثَّرت على برامج الرعاية الاجتماعية وخاصة المقدمــة للمسنين، ممَّا حفَّز بعض تلك الدول للبحث عن أشكال بديلة للدعم تقدمــه لهــؤلاء المسنين، ولم تضع في الاعتبار أن نمط الدعم الوارد من دول الشمال لا يتناســب مــع

دول الجنوب، ولذلك وُجهت انتقادات كثيرة للنمط التقليدى لمؤسسات دعم ورعاية المسنين في تلك الدول منها:

- أنه معزول عن الواقع ويخضع لإدارة قلّة محترفة توجه اهتمامها إلى المناطق الحضرية.
- لوحظ أن هذا النوع من المؤسسات يستهلك ميزانياته في أمور قد تكون أحياناً بعيدة عن القضايا التى تتعامل معها.

كما أوضحت بعض نتائج الدراسات التى أجريت في مصر عدم فعالية الرعاية المؤسسية للمسنين نتيجة لوجود:

1- خلل في المدخلات والعمليات التحويلية.

2- نقص الإمكانيات المادية والبشرية يتمثل في:

أ- ضعف الميزانية.

ب- قلة عدد الأخصائيين.

ج- عم وجود فريق عمل مهنى.

د- كثرة المسئوليات الملقاة على عاتق القائمين على رعاية المسنين.

3- أن الإيداع بمؤسسات الرعاية الاجتماعية يشكل أزمة للمسن وكذلك لأسرته.

وعليه فهذه الأجهزة المجتمعية ما زالت في بدايتها وهى في حاجة إلى كل دعم ممكن، نظراً للتزايد المضطرد في أعداد المسنين وما زالت لدينا بعض المواقف والاتجاهات الأسرية السلبية من إقامة غريب بالبيت أو بقائه ساعات طويلة (كجليس المسن أو الممرضة) وإذا أخذنا في اعتبارنا ارتفاع تكاليف رعاية المسنين بأنواعها فلابد أن نُسجل في نفس الوقت قصور إمكانيات الدولة، وتواضع الإمكانيات المادية للغالبية العظمى من المسنين ممّا لا يسمح لهم بأن يُوفّروا لأنفسهم الخدمات التى يحتاجونها أشد الاحتياج.

لذلك جرت محاولات جادة في تلك الدول للبحث عن صيغ ونماذج دعم بديلة تتسم بالكفاءة والفعالية، ممّا أدى إلى ظهور المبادرات المجتمعية حول أهمية تطوير

وإصلاح نسق الدعم الأسرى، وزيادة درجة مشاركة هؤلاء المسنين الذين يعيشون في دول الجنوب، والاهتمام بإعادة التأهيل المجتمعي لهم ليندمجوا في شئون المجتمع وتحمل قدرة المسئولية المجتمعية، مع الاهتمام بالموارد المحلية، وتقوية مفاهيم الاعتماد على النفس وتنمية مهاراتهم وإثارة والحمية والحماس لديهم، وإذا كان العالم النامي يعتمد على القرابة باعتبارها الآلية الأساسية للعناية بكبار السن، ومن ثم فإن اهتمام السياسة الاجتماعية يجب أن تُركز على الأسرة وأن ذلك سيحتاج إلى تدابير قويَّة عامة من الحكومة والمجتمع، حيث أن للأعداد المتزايدة للمسنين آثاراً كبيرة على أشكال التبادل والمعاملة بالمثل بين الأجيال، وإذا ما كانت تلك البلدان تعتمد على الأسرة باعتبارها الهيكل الأساسي لتوفير المشاركة الاجتماعية والعناية بالكبار، إذن فمعظم المسئولية ستقع على عاتق الأبناء الصغار.

وإذا كانت الخدمة الاجتماعية هي المهنة التي نمت تقليدياً لاستثمار الموارد لعلاج المشكلات الاجتماعية التي يُعطيها المجتمع أهمية، فإن من ضمن المشاكل التي تقابلها الخدمة الاجتماعية عند العمل مع المسنين، الحاجة إلى تغيير الاتجاهات نحو المسنين، لأنها مشكلة من المشكلات التي تعوق كثيراً من المحاولات لتحسين الخدمات للمسنين وتطويرها، كما أنه من خلال التعرُّف على الصورة العامة للمسنين لدى المجتمع، يتم التعرف على الاحتياجات الأساسية لهم والتخطيط لسد النقص في الخدمات المقدمة لإشباعها، وعليه فإن الاتجاهات السائدة في المجتمع عامة نحو المسنين وبالمثل اتجاهات المهنيين المشتغلين معهم، ثم اتجاهات المسنين أنفسهم نحو حاجتهم، ونحو كونهم كباراً للسن، ونحو الرعاية التي تقدم لهم، هي من العناصر الهامة لتطوير وتنمية الخدمات للمسنين وتمكينهم.

المرأة في منتصف العمر والشيخوخة والتمكين:

من المفيد أن نتفهَّم جيدًا الموقف المجتمعي والسياسي والثقافي والاقتصادي اللاتي تجدن النساء إزاءه عند بلوغهن مرحلة منتصف العمر أو عندما يشارفن على أعتاب الشيخوخة (والحديث هنا عن المرأة الأمريكية أو المجتمعات الأمريكية بصفة خاصة) حيث تُشير الدراسات الحديثة الموثقة إلى ان المرأة الأمريكية تتمتع بقدرة كبيرة على العطاء والحركة والعمل إلى أن تصل لمرحلة منتصف العمر أو بلوغ الشيخوخة، وقتها تتغير نظرة المجتمع لها بصورة كُليّة إذ ترى فيهن عجزاً، ويميل المجتمع لتهميش ولتحديد أدوارهن، ويُشير المؤلِّف هنا لوجود تأثير ثقافي في العقل الجمعي الأمريكي فحواه أن

ثَمَّة علاقة قوية بين نضوب الخصوبة والقدرة على الإنجاب لدى المرأة وبين تهميش المجتمع لهن في باقي الأدوار الاقتصادية والاجتماعية.

ولعَّل العقل الجمعي الغربي يميل هنا للربط بين منتصف العمر أو الشيخوخة كمرحلتين عمرتين تمرّ بهما النسوة في تلك المجتمعات وبين تدهور الحالة الصحية والعجز والفقر الاقتصادى والمادى، وتبحث العديد من الدراسات في نفى العلاقة بين تدهور الوضع الصحى للمرأة وبين ولوجها مرحلتى منتصف العمر أو الشيخوخة باعتبار أن هاتين المرحلتين، سياق وتطور طبيعي لنمو الجسم البشرى لا يرتبطان بتدهور القدرات العقلية والجسدية، ونبحث في الجزئ الحالى في التأكيد ومن خلال التمكين على حق المرأة في هاتين المرحلتين من العمر في العمل وكسب الدخل والتمتع بحقوقها بصورة منفردة بعيدًا عن هيمنة وسيطرة فئات أو أفراد آخرين عليهن.

ويميل بعض الباحثين للتأكيد على أن المرأة وخصوصاً في مرحلة المراهقة لا تتكون لديها شخصيتها بنفس القدر الموازى لدى الرجل بل تستغرق وقتا أطول، وهو ما يعنى أن مراحل وخطوات النمو العقلى والجسدى تتباين ما بين الرجل والمرأة، كما تُبيِّن الدراسات أن قيام المرأة بممارسة أدوار إنجابية لا يعنى سلبها حقها في ممارسة أدوار اقتصادية أو اجتماعية بالمساواة مع الرجل ولا يعنى أن قدرتها الجسدية قد توقفت عن ممارسة أدوارها الإنجابية الطبيعية أن تتوقف باقى أدوارها الأخرى.

وتُؤكِّد الدراسات أيضاً على أن المرأة في مرحلة منتصف العمر وما بعدها يكون أكثر استقراراً نفسياً وجسدياً ويتكون لديها قدراً كبيراً من المهارات والخبرات الحياتية التى تعينها على إدارة شئون حياتها بثقة، وتمكنها أيضاً من التعامل مع كافة المشكلات المرتبطة بطبيعة العمل أو بالعلاقات مع الناس والمجتمع، ومن هذا المنطلق تميل الكثير من المنظمات المهنية التطوعية وغيرها لتوظيف النسوة في هذه المرحلة بالعمر للعمل في مجالات التمكين لأقرانهن من النسوة مَمْنْ يمرُنَّ بمرحلتى منتصف العمر والشيخوخة، إذ تلاحظ أن تلك الفئة من النسوة المهنيات قادرة فعلاً على تقديم أشكال مختلفة من الدعم الإيجابي لغيرهن مَمْنْ يجتزنَّ ذات المرحلة العمرية، كما يُمكنِّهن أن يكنَّ مثالاً وقدوة لغيرهن من النسوة البائسات أو المُهمَّشات لإعالة وإدارة شئونهن بأنفسهن.

والزمن يتغيرَّ ويُغيِّر الناس، ومن بينهم النساء فالبنت أو الطفلة اليوم هى امرأة غداً ومُسنَّة مُستقبلاً، وكما يُغيِّر الزمن الحالة الجسدية للمرأة فهو يعمل بجد على تغيير اتجاهاتها وأفكارها، ويعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها العقلية والفكرية، ولا ريب أن

التعليم يلعب دورًا كبيرًا في تنمية مهارات النسوة بالمجتمعات المعاصرة، ويلعب دورًا لا يستهان به في تنمية قدراها ومساعدها على التواجد الاقتصادى والاجتماعى والثقافى بصورة لم تكن موجودة حتى سنوات قريبة.

وما كان شائعاً عن المرحلة العمرية التى تصل فيها المرأة لسن اليأس والعجز عن العمل والعطاء قد تغيَّرت بصورة جذرية في العديد من المجتمعات، بل أن كثيرًا من النسوة يرينَّ أن مستقبلهن وحياهن تبدأ فعليًا بعد الخمسين من العمر، ومن هنا يسهم التمكين كمفهوم ومصطلح بصورة فعلية في تنمية قدرات المرأة وتعظيم إحساسها بالثقة بالنفس وبقدرها وطاقاها على العمل والاستقلالية بحياها.

ولا ريب أن التطورات التى حدثت على مستوى المنظمات النسوية منذ نشأها وحتى اللحظة الراهنة قد أثرت أيمَا تأثير على طريقة تناول الخدمة الاجتماعية للعديد من المشكلات الاجتماعية بصفة عامة وقضايا المرأة على الاخص، من ناحية اخرى، وجدنا ان هذا النوع من الخدمة الاجتماعية النسوية قد تطورَّت بحيث استوعبت باقى القضايا الاخرى الموجودة بالمجتمع ولم تعد قاصرة فقط على النظر للقضايا الاجتماعية من منظور نسوى بحت بل تعاملت وللمرة الأولى طوال تاريخها مع قضايا لجماعات اخرى وبخاصة للرجل، وبخلاف هذا وجدنا كتابات كثيرة تدافع عن حقوق للمرأة وبخاصة طوائف معينة منهن مثل النساء المسنات، والقعيدات, نتيجة مرض مزمن أو إعاقة جسدية أو عقلية، من ناحية ثانية هدأت حدة أنصار هذه النوعية من الخدمة الاجتماعية النسوية التى كانت تحاول نسبة الرعاية كدور رئيسى للمرأة لا يحق للرجل أن يضطلع به، ومع ذلك لا تزال الخدمة الاجتماعية النسوية تلقى هجوما وشكوكا حول جدواها بينما المساندين وأنصارها يرون في تيارات فكرية معينة ردة للفكر البطريركى الذكور بالمجتمع ويشيرون لتيار ما بعد الحداثة على أنه مرادف لهيمنة قيم الذكورة والأبوة على المجتمعات التى تأخذ به.

ولكن الملاحظ أن غالبية الكتابات التى تتعلق بمفهوم التمكين والمرأة تُركِّز على النقطة الأولى والمعنية بسيطرة المرأة على مقدراها وحياها، بينما نجد عزوفاً وتجاهلاً لباقى تفسيرات التمكين النسوى الأخرى السابق الإشارة إليها فنجد حرصا من الأدبيات النسوية على الربط بين التمكين وبين مفهوم الآنا وليس العمل الجماعى "نحن"، فمن النُدرَّة أن نجد كتابات نسوية عن التمكين تُركِّز أو تُشير للتمكين الجماعى للمرأة بالمجتمع بل التركِّيز بغالبيته على التمكين الفردى للمرأة.

وعندما نتحدَّث عن التمكين فنحن نقصد بلا شك كيفية منح القوة أو النفوذ لشخص أو لجماعة ما مهمشة أو مستضعفة بالمجتمع، ولكن عند الحديث عن الخدمة الاجتماعية فإن المقصود بالتمكين يتعدى التعريف السابق، فهنا يصبح التمكين نظرية وممارسة أو منهج للتطبيق، لذا لا غرابة أن نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرِّف نظرية التمكين بأنها "تلك النظرية التي تهتم بالفئات السكانية المتدنية، من حيث كيفية منحها الفرصة لإحكام سيطرتها على مقدراتها وشئونها، ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية، بينما عند النظر للتمكين من زاوية كونه طريقة أو منهج للممارسة، فإنه يُعرَّف بأنه "الطريقة أو الأداة أو المنهج الذي يستخدمه المُخطِّط الاجتماعي أو متخذ القرار لتحسن أوضاع تلك النسوة المُهمَّشات بالمجتمع من خلال منحهن الفرص عمليًا لممارسة القوة والنفوذ والسيطرة على مقدراتهن الشخصية.

واختلاف الصور والرؤى حول الشيخوخة (المسن) أعطتنا الحد الأدنى من القوة اللاّزمة لطرح مفهوم التمكين لصالح هؤلاء وربما كانت الصورة الخاصة بالنظر إلى كبار السن بوصفهم رفاق، وحكماء، تصلح لطبيعة التمكين فقط، مما يتطلب ضرورة التدخل لصالح الصو ر الأخرى التي لا ترى أنهم يصلحون لشئ.

الخدمة الاجتماعية وتمكين المسنين:

يُمثِّل تحسين نوعية حياة الإنسان هدفاً استراتيجياً لمهنة الخدمة الاجتماعية، ومن ثم يسعى ممارسيها إلى مساعدة الضعفاء والمهمشين بصفة عامة والمسنين بصفة خاصة، لشد أزرهم وتعزيز قدراتهم مستندين في ذلك إلى ما تحفل به المهنة من قيم ومبادئ وأخلاقيات مهنية تعزز من قيمة الإنسان وترفع من شأنه وتحدد المؤسسة البريطانية للخدمة الاجتماعية BASW خمس قيم أساسية يلتزم بها الأخصائيون الاجتماعيون أثناء ممارساتهم المهنية وهي:

1- الاحتفاظ بكرامة الإنسان وقيمه Human Integrity And Worth.

2- العدالة الاجتماعية Social Justice.

3- تقديم الخدمات الإنسانية Services To Humanity.

4- الكمال Integrity.

5- الكفاءة Competence.

وتسعى الخدمة الاجتماعية من خلال التزامها بهذه القيم إلى تمكين المسنين باعتبارهم إحدى الفئات المُهمَّشة في المجتمع واتخذت المهنة لذلك العديد من الطرق والأساليب، وتباينت أراء علماء الخدمة الاجتماعية حول تحقيق هذه العملية (تمكين المسنين) فمنهم من يرى أنه يمكن تمكين المسنين من خلال السير في اتجاهين:

1- العمل على تغيير الاتجاهات الفكرية السائدة في المجتمع تجاه المسنين، والسعي أيضاً لمنح المسنين الحق في العمل والانخراط في العملية الإنتاجية بالمجتمع.

2- العمل على تعزيز قدرات المسنين وتنمية مهاراتهم ليستطيعوا المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التى تمس حياتهم باستقلالية، أو في ظل الحد الأدنى من الدعم والمساعدات من أطراف أخرى.

ويرى أخر أنه يمكن تمكين المسنين من خلال:

1- إشراك كبار السن في حل مشاكلهم ووصف أوضاعهم.

2- الاعتراف بهم وإشراكهم في صنع واتخاذ القرارات المتصلة بحياتهم.

3- إشراكهم في تحديد أهداف السياسة العامة وتطوير الخدمات.

4- إدراج احتياجاتهم ضمن الخطط المحلية والقومية.

5- تمكينهم من التواصل بشكل أكثر فاعلية مع المهنيين وصانعى القرار.

ويرى ثالث أن الخدمة الاجتماعية يمكن أن تسهم إسهاماً فعالاً في تيسير عمليات تمكين كبار السن من خلال:

1- تحليل كيف تؤثر حالة الضعف على موقف المسن.

2- تحديد مصادر القوة المحتملة في هذا الموقف.

مثال إسترالي على التمكين:

تعتبر شبكة النساء المسنات OWN من أشهر الحركات الشعبية، وتُدار مباشرة بواسطة المسنات، تنظم برامج تعليمية بالانفاق مع رابطة أصحاب المعاشات من النساء CPA من سنة 1985 نمت تلك الحركة بسرعة غريبة وانتشرت في استراليا وانشأت العديد من المشروعات منها ما نشير إليه وهو:

أن شبكة النساء المسنات شبكة مجتمعية تدار وتعمل بواسطة تلك النسوة المسنات

أنفسهن أنشئت بهدف ربط أولئك النسوة بنظرائهن ذوى المصالح المتشابهة ولتحدى النموذج والصورة السائدة عن النساء العجائز.

ولتنفيذ ذلك اتخذت OWN قرارات بعقد لقاءات رسمية وغير رسمية، للفت الانتباه والوعى الاجتماعى لها، بخلاف تكليف مجموعة كُتاب مسرح بتأليف اسكتشات مسرحية، وقوالب تمثيلية، لأدائها (مستقاه من واقع حياة أولئك النساء) أيضاً عمدت OWN إلى إقرار أشكال مختلفة من التعليم: التسلية والحوارات السياسية لتلك النسوة بغرض تطوير وتنمية قدراتهن، وأيضاً لتقديم النصح أو الإرشاد للإدارات الحكومية إن أمكن لقد أسست Own اعتقادها على أن أولئك النسوة، هُن الأجدَّر والأكثر خبرة بحياتهن من غيرهن، خاصة مع ظهور البعض الذى يدعى العلم والخبرة بكل شئ، لذلك ركزت Own على أن تدريب وتطوير مهارات تلك النسوة، لإحداث التغيير الاجتماعى تجاه مشكلة كبر السن لدى النساء، مما يعنى في النهاية خطوة للإمام نحو تحقيق المشاركة لذلك القطاع البائس بين المجتمع.

ويستخدم هذا النوع من التدخل مع قضايا العدالة فقط (خاصة لأولئك الذين يمتلكون أقل القليل من الخبرات والمهارات، والأموال أو حتى القوة البدنية)

ناقش Kotre هذا الباحث هذا النوع من التمكين في علاقته بالتنمية المجتمعية في دول العالم الثالث، وافترض أن المجتمعات العنصرية كان لديها المغزى على إيجاد الموارد بمجرد اقتناص الفرصة لذلك، أيضاً لوحظ أن المساعدة الخارجية تستند إلى المصادفة وغير مُؤكَدة الحدوث ودوامها يجعل المجتمع يُدمنها ويعتمد عليها كلية، الاَّ أن هذا المفهوم أو المدخل فشل لأن أى مجتمع معاصر لا يمكن أن يعيش أو يتطور بمعزل عن المجتمعات الأخرى المجاورة له.

أيضاً لوحظ أن المجتمعات حتى في أبسط صورها فشلت بنفسها ومتى اتيحت لها الفرصة في إيجاد مواردها اللاَّزمة لتطورها.

وجهة نظر أخرى، تضمنها تعريف Mc – Ardle وهى أن الشئ الوحيد المطلوب لحدوث التمكين هو المشاركة فقط في عملية اتخاذ القرار أو على مستوى الأهداف الشخصية هى أخذ الرأى أو الاستشارة من الفرد أو المجتمع سواء في التعرف على الاحتياجات أو الخيارات، بعد ذلك كل شئ سوف يتم باسم ذلك الشخص (المتمتع بالتمكين) إلاَّ أن هذا المفهوم قد جذب انتقادات Toke Nism أكد على أن هذا المنهج قد يُستخدم فقط مع المعاقين، فشل أيضاً في إدراك أو تحديد كيف يراقب هؤلاء الذين

لهم نفاذ سريع للموارد، عملية التمكين نفسها بحيث تخلو من مضمونها بعـــد ذلـــك، وبصفة عامة فإن كلا النوعين من التمكين يرتبطان بخدمات الرعاية المقدمـــة لكبـــار السن، في الدول الغربية، وتتهم برامج الخصخصة الاقتصادية ذات النزعـــة المحافظـــة المجتمع بأن السبب وراء انتشار أفكار مثل برامج الرعاية خاصة الموجهة لكبار الـــسن وبرغم ذلك فإن تلك البرامج تخضع لإشراف المهنيين عليها وعلى مواردها، ولقد ظهر مفهوم التمكين بصفة أساسية مع ظهور مفهوم التنمية المجتمعية وارتبط هـــذا بـــدوره بمصطلحات أخرى منها (المساعدة الذاتية، والمشاركة، الشبكات الاجتماعية، العدالة) والتمكين في مضمونه هو إعادة توزيع القوة على الأفراد، والجماعـــات الأخـــرى في المجتمع.

كما أن التمكين يُمثل فرض الرقابة الشخـــصية والاهتمـــام بأحـــداث التـــأثير الاجتماعى، وامتلاك القوة السياسية، والقانونية الكافية، وتُعرِّف Mc- Ardle مصطلح التمكين بأنه عملية إشراك الناس في اتخاذ القرارات المتعلقة بشئون حياتهم، ويـــرى أن ذلك ينطبق على من يحقق أهدافه الخاصة من خلال المـــساعدة الذاتيـــة Self – Help لأنهم اعتمدوا على خبراتهم معارفهم، ومهاراتهم وقوتهم في تحقيق تلك الأهـــداف دون الاعتماد أو طلب العوّن من أحد.

والمشاركة أيضاً هى جزء حيوى من مفهوم المساعدة الذاتية، التمكين، حيث يجب إشراك الناس في القرارات المصيرية الخاصة بهم، مما يخلق لديهم الثقة بالنفس، والخـــبرة تطوير مهارات جديدة كُلَّما زادت المشاركة ... زادت المهارات، ممَّا يزيد من قـــدرة المرء على المشاركة بعد ذلك.

والمشاركة يجب أن تكون إيجابية وإلاّ أحدثت أثارًا سلبية.

ويبقى بعد ذلك المناقشات (حول التمكين) كمصطلح غامض مبهم وهو ما يُسمَّى بالكفاية الذاتية Self – Sufficiency .

كيف يحقق المسنون تلك الكفاية؟!

نعتقد أن المسن عليه اتباع الخطوات التالية لتحقيق هذا الهدف وهى:

1- التعرف على الاحتياجات الفعليَّة له.

2- التعرف على الخيارات أو الاستراتيجيات المتاحة له.

3- اتخاذ القرار أو اختيار الإجراء التنفيذى لإشباع احتياجاته.

4- تعبئة الموارد.

5- اتخاذ القرار في حد ذاته (إشباع الاحتياج)

ويُستخدم مصطلح التمكين بطريقة مختلفة وفي مناهج مُتعددة في أحداها وهى تُمثّل الاستخدام المحافظ للتمكين حيث يرتبط المصطلح بالموقف، كمساعدة ذاتية شاملة، ووفقاً لوجهة النظر هذه يتطلّب أن تكون الخطوات السابقة متكاملة مع جهود المشاركين أنفسهم مع وجود الحد الأدنى من التدخل الخارجى (الدعم المادى).

وأن الواقع يخبرنا بأن هناك الكثير الذى يمكن أن نستفيد منه باستخدام مهارات التفاوض في (مجالات السياسة) وفي تسوية النزاعات أو الصراعات، وفي الأمثلة السابقة سيظل مفهوم التمكين متداخل مع نموذج الرعاية العلاجية.

وربما يجب الإشارة إلى أن قضايا علاقات القوة تعتبر نقطة محورية عند إثارة قضايا أو مشكلات الدعم والخدمات للمسنين، وأن هناك صراعاً بين مقدم الخدمة أو الدعم وبين مُتلقيها.

نماذج عن التمكين:

ثمة كتابات مختلفة قد تناولت أمثلة عديدة عن الإجراءات الإيجابية الفعالة التى اتخذها كبار السن تجاه قضايا وشئون حياقم.

بعضها (هذه التجارب) تمّت خلال عمليات تعليم الكبار، وبعضها الآخر أُجرى من خلال مبادرات مهنية، مع ذلك فإن كل مراحل عملية إصدار القرار من التخطيط إلى التنفيذ يخضع لرقابة المسنين أنفسهم.

وأحد أشهر هذه الأمثلة ذلك المسمى بجامعة العمر الثالث (U3A) والذى بدأ في فترة مبكرة في فرنسا (السبعينات) يتضمن برنامج محاضرات دراسة السياحة، أنشطة ثقافية... وخضع هذا البرنامج للتطوير على أيدى جامعات عديدة، بهدف تعليم كبار السن.

تلى ذلك انتقال تلك الفكرة إلى إنجلترا، واستراليا، وأجرى عملية تطويرات وتعديلات من الاستعانة بمدربين متطوعين، جامعات أهلية وخاصة، على موارد الأفراد ومهاراقم، ولوحظ أن 21% فقط من الملحقين بهذا البرنامج U3A فقط هم الذين أكملوه وحصلوا على درجة علميّة فيه.

أيضاً هناك أمثلة عديدة تتعلّق بالتعاون في مجالات الإسكان بين كبار السن منها إنشاء عدة مشروعات في كاليفورنيا لتحقيق العيش المشترك بين المسنين (الحياة، المسئولية) ولوحظ أن ليس هناك أى قيود أو معوقات بخصوص صورة المسن في أذهان هؤلاء، (تدهور صحي × جنون× خبل) حتى بين فئات السود من كبار السن سواء رجال أو نساء، ووجد أيضاً أن النساء السود أكثر قدرة على تحقيق التعاون في مجالات الإسكان المشترك أيضاً ... انشئت عدة نوادى ومنتديات محليَّة لخدمة كبار السن.

المشكلات والصعوبات التى تواجهها المنظمات العاملة في تقديم خدمات للمسنين:

1- هى في الموازنة بين متطلبات العمل الاجتماعى.

2- ضغوط السياسة.

(فكلاهما هام لأحداث التغيير الاجتماعى وفي تمكين الجماعات المُهمَّشة، وأن كلاهما ضرورى لتحقيق الدعم المتبادل (التبادلى).

وبالنسبة لكبار السن فالعمل الاجتماعى ضرورى لتحقيق التفاعل بين الأعضاء المسنين أنفسهم، بينما جماعات الضغط السياسى فدورها إحداث أثر حقيقى (لذا يجب أن تكون الحاجات هنا متعددة وأن يحدث تنسيق بينها على المستوى القومى لتحقيق القوة) وقد ينتجح عن استخدام تلك المنظمات لجماعات الضغط السياسى، إلاَّ أن ذلك قد يُحجِّم من مفهوم المشاركة.

باختصار نجد أن التمكين هنا يُقصد به، مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها، كما يتضمن أيضاً نوعاً من المساعدة الذاتية بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية محددة، والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التى تؤثر على حياتها، وبطبيعة الحال، لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد من يدافع أو يتحدّث باسمها.

دور الأخصائى في إطار تمكين المسنين:

ويُمارس الأخصائى الاجتماعى في إطار تمكين المسنين العديد من الأدوار، حيث يرى موريو Moreou أن تمكين المسنين يتطلب من الأخصائيين الاجتماعيين أن يعملوا كمدافعين ليس مع أو نيابة عن المسنين فحسب، بل لمساعدهم على تحديد وتغيير نظرة المجتمع إليهم وإعادة بناء الجوانب السلبية في شخصيتهم، ويذهب أيضاً (دلجادو وستابلس Delgodo & Staples) إلى أنه لكى يتمكن الأخصائيين الاجتماعيين من أداء أدوارهم بكفاءة في تمكين المسنين لابد أن يؤدوا أدوارا أخرى (المُيسِّر – المُمكِّن – العامل المساعد)، فضلا عن مساعدهم على تحديد خيارهم واتخاذ قرارامم بأنفسهم، وتنمية وعيهم بحقوقهم تجاه المجتمع وحقوق المجتمع عليهم.

وتُشير هنا، إلى أن المسن كُلمًا شعر بالتقدير والاحترام وأن الأخصائى الاجتماعى يتفهم جيدًا مشكلاته، كُلمًا وثق وشعر بأن المساعدة المقدمة إليه حقيقية وجادة، كما نُبيِّن هنا بأن العميل قد يكون لديه تصورات جيدة لحل المشكلة ويسعى فقط لـتلمس الدعم والمساندة من جانب الأخصائى الاجتماعى.

ويجب على الأخصائى الاجتماعى أن يتحلى بالقدرة على:

- الحديث والاتصال بالآخرين.
- والوعى بمشكلات المسن بدقة.

والقدرة على طرح الأفكار والمقترحات لتطوير العمل المهنى، وبذات الوقت استبصار المستقبل لتغيير الفرد أو المجتمع، عند العمل مع الأفراد أو الجماعات أو الأسر أو المجتمعات.

ومن المتوقع أن يكون الأخصائى الاجتماعى "الممارس" على دراية ومعرفة كافيين وجيدين لتبنى أدواراً متعددة ومختلفة بذات الوقت، وهنا يعد الأخصائي هو المسئول الرئيسى عن تحديد طبيعة ونوعية الدور الذى سوف يقوم به بما يناسب الظروف والمشكلة التى يتصدى لها، ومن أهم تلك الأدوار ما يلي:

دور المساعد:

هنا يقوم الأخصائى الاجتماعى بمد يد المساعدة والدعم للأفراد المُسنين أو الجماعات لتلبية أو للوفاء باحتياجات مُحددة لهم، ويستدعى هذا ضرورة التعرُّف

بدقة على طبيعة المشكلات المحيطة أو التى يتعرض لها هؤلاء، وتصميم استراتيجية مناسبة للتصدى لمثل هذه المشكلات، أيضاً يعمل على دعم قدرات الفرد المسن أو الجماعة بحيث يترك له أو لها الفرصة للتصدى لمشكلته أو لمشكلتها بنفسه أو بنفسها، وهنا ينظر لدور الأخصائى الاجتماعى على أنه دورًا استشارياً يقوم على طرح المشورة وتقديم النصح، ومساعدة الناس على كيفية مساعدة أنفسهم بعد ذلك.

دور الوسيط:

في ظل هذا الدور يقوم الأخصائى الاجتماعى بالربط أو الوصل بين الفرد المسن أو الجماعة "من بحاجة ماسة للمساعدة ولا يعرف كيف ولا أين يحصل عليها" مع مصادر الخدمات الاجتماعية بالمجتمع.

واليوم تنتشر بطول البلاد وعرضها المنظمات المجتمعية التى تتخصص بمثل هذه النوعية من الخدمات "الوسيطة" كما تتباين الأنشطة التى تمارسها أو الخدمات التى تقدمها مثل هذه المنظمات من حماية الأطفال، لتقديم الدعم والمشورة للنساء، لكبار السن وأبناء الإثنيات والأقليات بالمجتمع ممن يكونون عُرضة للاضطهاد والتمييز.

المدافعة:

وهو هنا أحد الأدوار الرئيسية التى يقوم بها الأخصائى الاجتماعى، وهو دور مستعار أو مشتق من مهنة المحاماة بالمقام الأول، وهو دور توجيهى نشط حيث يقوم الأخصائى الاجتماعى بالمدافعة عن المسن "كفرد أو جماعة" خاصة عندما يوجد مثل هذا المسن المحتاج فعلاً للمساعدة ولا تهتم به أو لا تعيرها المنظمات الرسمية أو غير الرسمية أدنى اهتماماً، هنا يقوم الأخصائى الاجتماعى المدافع بجمع معلومات تفصيلية دقيقة عن الحالة وعن الظروف الاجتماعية المحيطة بها، وبالتالى عن طبيعة الخدمات أو الاحتياجات المناسبة له.

والجدير بالذكر أن دور المدافع هنا ليس تسفيه لما تقوم به المنظمات المجتمعية الأخرى، بقدر ما يتبنى دور الدفاع عمن مصالح واهتمامات العميل فقط والمطالبة باسمه بمختلف أنواع الخدمات التى تشبع احتياجاته.

الاخصائى الاجتماعى كمنشط:

حيث يُركّز على تغيير المنظمات أو المؤسسات المجتمعية القائمة، ويهتم كثيرًا بتحولات القوة والنفوذ والسلطة بالمجتمع، على اعتبار أن القوة أو السلطة هنا من

أخطر المصادر أو الموارد المتاحة بالمجتمع والتى يجب إعادة النظر في توزيعها بدقة ويقوم دور الأخصائى الاجتماعى الناشط على ممارسة أنشطة مثل:

- تقصى الحقائق واستجلائها.
- تحليل وتقدير الاحتياجات المجتمعية من الخدمات المختلفة.
- إجراء البحث والدراسة تجاه القضايا والمشكلات الاجتماعية المثارة.
- نشر وتفسير وترويج المعلومات.
- تنظيم الجهود والأنشطة بين الناس.

كما ينبغي على الأخصائى الاجتماعى أن يُدرك جيدًا أن كل مُسن لديه مبرراته وأسبابه الخاصة التى تقف وراء سلوكياته، وأنه قد يدافع عنها جيداً بل ويستميت في الدفاع عنها، ومن ثم وجب على الممارس المهنى هنا أن يتعرف على تلك المبررات وأن يدحضها مع العميل برفق وبإقناع كما ينبغى أن يُدرك الأخصائى الاجتماعى كذلك أنه قد يدخل منطقة محرمة بداخل المسن وهى ما يطلق عليها منطق "المرجعيات أو الثوابت" لدى الشخص المسن، حيث أن التعامل مع المبررات والحجج التى يبنى عليها العميل سلوكه رهن بالولوج الموضوعى المبنى من جانب الممارس على الثقة لتلك المنطقة.

كما أن تطويع الخبرات الحياتية لدى الممارس أثناء عمله مع المسن لا يقتصر فقط على تلك المرتبطة بالجوانب العملية المهارية، بل والحياتية الشخصية لدى الممارس، فالمزج بين هذه وتلك يُؤدِّى لبزوغ شخصية مهنية مُميَّزة للأخصائى الاجتماعى قادرة على التعامل الموضوعى مع المشكلات الاجتماعية المختلفة للمسنين.

الفصل العاشر

تمكين النشئ والشباب من منظور الخدمة الاجتماعية

- أولا : نظرة على الشباب والتحولات التى يمرّ بها .
- ثانيا : تمكين الشباب.
- ثالثا : ما هو تمكين الشباب.
- رابعا : أهداف التمكين الاجتماعى للشباب .
- خامسا : نماذج ونظريات تمكين الشباب .
- سادساً : استراتيجيات تمكين الشباب .
- سابعا : الإستراتيجيات التى يستخدمها الأخصائى الاجتماعى لتمكين الشباب .

الفصل العاشر

تمكين النشئ والشباب

من منظور الخدمة الاجتماعية

أولا: نظرة على الشباب والتحولات التى يمر بها:

الشباب، مصطلح نقصد به الفترة الزمنية التي يمر بها الإنسان ما بين مرحلة الطفولة ومرحلة النضج والاستقرار الجسدي والنفسي والعاطفي، والجدير بالذكر أن مفهوم المراهقة من المصطلحات الحديثة نسبياً التي تزامنت مع التطورات التي مرّ بها علم النفس.

ومن ناحية ثانية، يميل علماء النفس والاجتماع للاستعانة بمفهوم "المراهقة" للدلالة على التحولات النفسية والعاطفية والجسدية التي يمر بها الفرد خلال مرحلة ما بعد الطفولة وحتى يصل لمرحلة النضج (النضج هنا جسدى، عاطفى وجنسى)، والمراهقة هى تلك الفترة التى تتوسط مرحلتى الطفولة والبلوغ، وبصفة عامة تعتبر فترة المراهقة هذه فترة تحول حرجة في حياة الفرد، لذا يوليها علماء النفس والمهتمين بالعلوم الاجتماعية الأخرى أهمية على ما سواها من مراحل النمو للجسم البشرى.

لذا أجريت خلال السنوات الأخيرة الكثير من الدراسات العلمية الجادة الرصينة والتى جاءت نتائجها الختامية مُؤكِّدة علي خطورة وأهمية مرحلة أو فترة المراهقة بالنسبة لتنشئة ونمو الفرد نفسياً وجسدياً، كما ألقت بعض هذه البحوث الضوء عن كثب على سنوات المراهقة التى يمرّ بها الفرد في حياته والتأثيرات الجسدية والنفسية التى تُحدثها وتستمر مع الفرد في كافة مراحل حياته الباقية.

وتشير بعض هذه الدراسات أيضاً إلى أن التنشئة الاجتماعية والأسرية السليمة تُمكّن المراهق من عبور هذه المرحلة بالحد الأدنى من عمليات التمرُّد على القيم والمعايير الاجتماعية ما يعنى أن الأسرة وعلاقات الصداقة الإيجابية قد يلعبان دوراً هاماً في تعزيز قدرة المراهق على تجاوز هذه المرحلة بدون مشكلات نفسية أو جسدية تذكر.

ومن الطبيعى أن يمرّ بعض المراهقين ببعض الصعوبات والمشكلات النفسية عند وصولهم لهذه المرحلة، ويؤكّد علماء النفس والاجتماع على أن السنوات الخمسة

الأولى من عمر الطفل الفرد تُؤثّر على مُجمل حياته سلبياً أو إيجابياً، أيّ أن الحوادث التى تمر بالفرد في مرحلة الطفولة تُؤثّر على دخوله في مرحلةالمراهقة.

والخلاصة، أننا يجب أن نعى تماماً مرحلة المراهقة التى يمرّ بها الفرد على اعتبار أنها مرحلة تتوسط الطفولة من ناحية والبلوغ من ناحية ثانية، وأنها تُؤثّر أيضاً على باقى المراحل الحياتية التى يمرّ بها الفرد.

أيضاً يربط علماء الاجتماع بين مرحلة الشباب وبين تحولاّت مؤسسية يمرّ بها الفرد ويحددونها بثلاثة تحولاّت مؤسسية هامة بحياة كل إنسان وهى:

- استكمال المراحل التعليمية المختلفة، ودخول سوق العمل، أيّ انتقال الفرد من المدرسة لسوق العمل.
- تحقيق الاستقلالية عن الأسرة، والميل لتكوين أسرة جديدة.
- الفرار من السيطرة الأبوية التقليدية "البطريركية" والتحرُّر من الأعباء التى كانت الأسرة تفرضها على عاتقه.

بينما ينظر السياسيون وعلماء السياسة وغيرهم، للشباب أو مرحلة الشباب على أنها مرحلة يتحمل خلالها الفرد جزءاً من المسئولية العامة سواءأكانت سياسية أو اجتماعية، كما يتمتَّع فيها بالكثير من الحقوق والامتيازات من بينها على سبيل المثال الحق بالاقتراع أو بالترشح للمناصب العامة.

وكما هو معروف أن قطاع الشباب يُشكّل الجوانب الرئيسية من الموارد البشرية التى تعتمد عليها التنمية الاقتصادية كنواه عمل "كمًا ونوعًا" لما يتمتَّع به الشباب في هذه المرحلة العمرية من طاقات جسدية وعقلية وعملية بالإضافة إلى الحماس والاندفاع.

لذلك يجب أن نعى جيداً الدور الجاد الذى يقوم به الشباب في مسيرة التنمية ويتمثّل هذا الدور في النقاط التالية:

1- مشاركة الشباب في المشاريع الاقتصادية الوطنية والقومية بدمجهم في قطاعات العمل المختلفة وفق قدرات وطاقاتهم وخبراتهم وميولهم، يعمل ذلك على رفع مستوى النمو الاقتصادى الوطنى والقومى، والاستغناء عن الخبرات الأجنبية المستوردة المُكلّفة في جدوى هذه المشروعات.

2- المشاركة الفعلية للشباب في تحديد احتياجات المجتمع المصري والعربى الاقتصادى، وإعداد الخطط المبنية على القدرات التى يتمتع بها الشباب المصري والعربى.

3- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع المصري والعربى واستقراره من خلال المؤسسات والتنظيمات المعنية في الوطن العربى.

4- إسهام الشباب في الخدمات الاجتماعية والتطوعية في المجتمع، مثل مساعدة أجهزة الأمن في حفظ النظام والأمن، والأعمال الخيرية وأنشطة حماية البيئة، وأعمال قطف المحاصيل الزراعية، والأنشطة السياحية والأعلامية.

5- الإسهام في البرامج التعليمية التربوية مثل محو الأمية ودورات التثقيف والتوعية الصحية وتنظيم الأسرة.

6- إسهام الشباب في ترسيخ الحضارة المصرية والعربية وتاريخه، من خلال الحفاظ على الموروث الشعبى والوطنى، وحمل رسالة هذه الحضارة إلى الأجيال اللاحقة وإلى الأمم والشعوب الأخرى.

7- يقع على عاتق الشباب دور هام في توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى، وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة مجتمعنا المصري والعربى مع الحفاظ على الهوية والشخصية المصرية والعربية.

8- يقع على عاتق الشباب دور الإسهام في حفظ الأمن الغذائى للمجتمع، وذلك بنشر الوعى الاستهلاكى وترشيده بين المواطنين، وتوجيه المجتمعات المحلية إلى إنتاج الغذاء الكافى كمًا ونوعاً لمتطلبات السكان في المجتمع.

9- تقع على عاتق الشباب مسئولية المشاركة في حماية أمن وسيادة حدود الوطن من خلال المؤسسة العسكرية والقوات المسلحة سواء بالتطوع أو التجنيد الرسمى.

10- تقع على عاتق الشباب مسئولية توفير الحماية المدنية والدفاع الاجتماعي بالإسهام في أعمال الدفاع المدنى والأمن العام وأنشطتها وفاعليتها تطوعاً أو تكليفاً.

ومن أكثر المشكلات التى يُعانى منها الشاب في أفريقيا بصفة عامة ومصر بصفة خاصة هى:

1ـ مشكلة البطالة، والبطالة المقنعة:

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث لفهم كيفية خلق المزيد من فرص

العمل لهؤلاء الشباب، وهناك العديد من المبادرات التى قُدِّمت للتعرُّف على أسباب وتداعيات هذه المشكلة فيعرض كلاً من Garcia And Fares أن هناك العديد من الأسباب التى أدَّت إلى زيادة مشكلة البطالة ومنها:

1- عدم وجود المهارات والاستعداد الكافى لدى الشباب للدخول في سوق العمل.

2- كذلك الهجرة من الريف للحضر.

في حين أن البنك الدولى أدرك أنه من الضرورى إتباع منهج متكامل ومتسق للربط بين سياسات تمكين الشباب في المناطق الحضرية، وسياسات تمكين الشباب في المناطق الريفية.

ووفقا لتقرير التنمية البشرية لعام 2004، تحتل مصر المرتبة رقم 108 بين 175 دولة فيما يتعلَّق بمعدلات التنمية وارتفاع مُعدَّل البطالة،ورغم الجهود التى بذلت في مصر على مدار عقود وما زلت تبذل لتحقيق التنمية الاقتصادية إلاَّ أنها لم تنجح بشكل كامل في تحقيق نتائج ملموسة وتغير حقيقى في مستوى معيشة المصرى،ومن أسباب ذلك أن بعض الحلول لهذه المشاكل الاقتصادية يتم التعامل معها على المدى القصير، بالرغم من أن التنمية الاقتصادية تعتمد على إجراءات طويلة المدى، وتتعلَّق بإعادة هيكلة الاقتصاد لتحسين الوضع الاقتصادى للمجتمع، ويمكن تحديدها من خلال مُؤشِّرات مُعَّينة مثل عدد الوظائف المتاحة وتوزيع الثروات ومستوى المعيشة...الخ.

وذلك بالإضافة إلى أن مشاركة الشباب في التنمية الاقتصادية ضعيفة أو معدومة كما أن مشاركتهم في صُنع الحلول الاقتصادية غير قائمة، بالإضافة إلى عدم اهتمام بما يشغل الشباب من هموم مثل:انتشار البطالة وخاصة بين فئة الشباب وهو ما يعتبر من أكثر وأهم التحديات التى تواجه التنمية الاقتصادية.

2- افتقاد الشباب للبرامج التى تُساعد على تنشئتهم أو إعطائهم الفرص التى تتناسب مع إمكاناتهم وقدراتهم وطموحاتهم في بناء مستقبل الوطن، وتوسيع نطاق الخيارات أمامهم، وتمكينهم من تجاوز القيود التى تحول دون قدرتهم على المبادرة والإنجاز، وتحمل مسئولية المشاركة في تنمية مجتمعهم.

3ـ الفقر:

من المُرجَّح أن الشباب يُعانون من الفقر أكثر من الفئات الأكبر سناً، حيث يكون

التعرُّض للفقر مرتفعاً بصفة خاصة بين الأسر التى لديها ثلاثة شباب أو أكثـــر، ومـــن المشكلات المُترتِّبة على ظاهرة الفقر ما يلى:

أ- البقاء في دائرة الحروب ممَّا يؤدى بدمار أفراد المجتمع وانهياره ككل.

ب- انعدام أو تدني في مستويات الدخل.

ج- انتشار البطالة.

د- انخفاض مستوى المهارة وظهور الأمية (الجهل).

ه- ظهور وانتشار الأمراض وانخفاض مستوى الرعاية الصحية ممَّـــا تـــؤدى إلى ارتفاع معدلات الوفيات.

و- نقص وسوء التغذية والتى تؤدى لانتشار الأمراض.

ز- تدني مستوى الإسكان.

ح- ظهور المشكلات الاجتماعية مثل التفكك الأسرى الناتج عن عدم قدرة رب الأسرة على تحمل المسئولية لباقى أفراد الأسرة والتى تؤدى إلى: اللجـــوء إلى نزول الأطفال إلى مجال العمل، وترك الدراسة للمساعدة في سد احتياجـــات الأسرة من مأكل وملبس.

ط- انتشار الجرائم مثل القتل، والسرقات، والاختلاس الناتج من انخفاض الدخل ومستوى المعيشة والرغبة في الثراء أو الحصول على المال لـــسد احتياجـــات الأسرة.

ي- قلَّة فرص التعليم بالنسبة لأفراد المجتمع.

ك- نقص القدرة والضعف الجزئى والكُلى عـــن المـــشاركة بفاعليـــة في الحيـــاة الاجتماعية والاستمتاع بثمار التطور الحضارى والتنمية.

ل- يوجد 85% من شباب العالم يعيشون في الدول الناميـــة وفي ظـــروف فقـــر شديدة، وأنهم يعيشون في معظم الأحوال في مجتمعات لا تتوافر فيها إمكانيات المياه والخدمات الصحية والتعليمية، كما أن التوقعات تُشير إلى أن هذه النسبة سوف ترتفع إلى حوالى 89 مع حلول عام 2025.

4ـضعف العلاقة بين التعليم والتأهيل لسوق العمل:

تشهد مصر حالياً أعلى مُعدلاًت النمو كثافة في أعداد الشباب بالفئة العمرية 15-29 سنة، ممّا يضع أعباءً هائلة على قدرة سوق العمل لتأمين فرص العمل للوافدين الجدد إلى السوق، يتمثّل التحدى الكبير الذى يواجه صانعى السياسات في تأمين التشغيل للأعداد الغفيرة والمتزايدة من الوافدين لسوق العمل، ولموجهة هذا التحدى تقوم الحكومة المصرية الآن بوضع خطة عمل قومية تُركّز على الشباب كأصل من الأصول، وكجزء من تلك الخطة تم إجراء تحليل "مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل" بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وذلك بغرض وضع سياسات ملائمة للشباب، ويقوم المسح بتحليل أوضاع التشغيل والتعليم للشباب من خلال مفهوم الانتقال من المدرسة إلى العمل، والمُصمَّم من أجل تقييم مدى السهولة التى ينتقل بها الشباب من المدرسة إلى أول عمل يقوم به.

وإن الحقائق التى يقدمها المسح تُبرز فكرة أصبحت سائدة اليوم، وهى أن الحصول على التعليم ليس ضمانة للحصول على العمل، فالشاب المُتعلم ليست لديه ميزة عندما يتطرَّق الأمر إلى البحث في سوق العمل عن فرصة للالتحاق بالعمل، ويبدو أن العكس صحيح في واقع الأمر، لأن ذلك يعكس – مرة أخرى – عدم التوافق بين مهارات الباحثين عن فرص عمل، وبين ما يعرضه أرباب العمل، ويعجز سوق العمل حالياً عن توفير فرص عمل كافية تلبى احتياجات كافة الباحثين عن العمل وخصوصا المتعلمين، ولهذا فقد حان الوقت للتحول إلى حل بديل، ألا وهو تهيئة الشباب بما يتناسب مع احتياجات السوق، وإذا كان ما سبق لا يعنى التقليل من أهمية التعليم الرسمى فإنه يُشير بشدة إلى ضرورة تقديم بعض أشكال التدريب، والتوجه بصفة خاصة نحو القطاعات القادرة على استيعاب مزيد من القوى العاملة، وثَمَّة حاجة شديدة إلى التركيز على التعليم المهنى، والتدريب وبناء المهارات، ويجب تشجيع شركات القطاع الخاص، والمصانع والمشروعات الموجودة على الصعيد المحلى (وربما إلزامها قانوناً) على تحمل بعض المسئوليات، فيما يتعلّق باستيعاب بعض طاقات الشباب الهائلة، وثمة بعض المبادرات الكبرى مثل مشروع مبارك- كول، ولكن ترد عليه بعض القيود، بسبب القدرات المحدودة لمصانع القطاع الخاص القائمة على استيعاب المتدربين، ويبدو الحل في توفير بعض الحوافز التى يمكن للقطاع الخاص بموجبها أن يأخذ بعض المتدربين بشكل منظم ودورى وأن يقوم بتدريبهم ثم يعرض عليهم فرص عمل لائقة ومضمونة.

ولذا لا غرابة أن تركّز السياسات الاجتماعية المخصصة للتعامل مع مشكلات الشباب على جوانب ثلاثة رئيسية وهى:

أ- الجانب الاجتماعى.

ب- الجانب النفسى.

ج- الجانب السياسى.

تمكين الشباب:

منذ زمن بعيد أُعتبر الشباب كمتلقين للخدمات، وكانت البرامج المُقدّمة للشباب تتسم بالوقاية من المخاطر، ولكن منذ عقد الأمم المتحدة لاتفاقية حقوق الطفل عام 1989 والتى أقرّت بحقوق الطفل في المشاركة والتشاور في الأمور التى تُؤثّر على حياقم.

وفي الأونة الأخيرة تعزّزت وجهة النظر التى تُنادى بأن الشباب عناصر اجتماعية نشطة يمكن أن يشاركون بفاعلية في المجتمع المحلى، إلاّ أن هناك عوائق تحول دون مشاركة الشباب لا تزال موجودة وتشمل هذه المعوقات الثقافات التنظيمية التى تمنع الشباب من المشاركة والتفكير في ادوار جديدة، أنه يجب على المجتمع أن يقوم بإحداث تغييرات اجتماعية عميقة لبرامج الشباب كمواطنين نشطين.

ولكى يكون المجتمع والتغير الاجتماعى ذو قيمة فإن ذلك يتطلب تعامل الكبار مع الشباب كشركاء في عملية تنمية المجتمع، وأن يعملا معاً على تطوير شبكة من العلاقات الاجتماعية من الكبار والشباب، وكذلك مواجهة العوائق التى تحول دون مشاركة الشباب ولا تزال موجودة.

حيث يمتلك الشباب القدرة على إحداث التغيير وعلى تنفيذ العقد الاجتماعى الجديد بين المواطنين والدولة، وتقف مصر حالياً عند مفترق الطرق، حيث تضّخمت فئة الشباب في الفئة العمرية من 18-29 سنة 19.8 (مليون شاب وشابة) بدرجة غير مسبوقة، وهى بذلك يمكن أن تتحوّل إمّا إلى فرصة أو إلى لعنة نتيجة البطالة، وهناك حاجة ماسة لخلق بيئة وسياسات داعمة حتى يمكن ترجمة تضخم فئة الشباب إلى نمو وتشغيل واندماج اجتماعى، ويؤدى إقصاء الشباب إلى طول فترة الانتظار حتى يبدأوا حياقم الخاصة حيث ينتظرون فترات طويلة يعانون فيها من البطالة ويعيشون مع أبائهم، ويعجزون عن الزواج أو تملك مسكن، ومن الصعب على الشبان أن يحصلوا

على فرص، كما تتقلّص الفرص كثيراً أمام مشاركة الشابات في الحياة العامة، وهناك تراجع واضح في السلوكيات التى تتسم بالتسامح واحترام الآخرين سواء كانوا من دين أخر، أو من جنس أخر، ويسود بين الشباب حالياً عدد من القيم السلّبية، بالإضافة إلى التطرف، وعدم تقبل أراء الآخرين، وانعدام الشعور بالانتماء والسلبية.

ومن هنا يأتى التمكين الاجتماعى للشباب، والذى يُمثّل النسبة الأكبر في الهرم السكانى في مصر، والقوة المستقبلية لمصر، كما أن التحديات التى يواجهها وطننا في العصر الحديث وضرورة تحقيق التنمية تقتضى وجود شباب لديه إحساس بالمسئولية المجتمعية ويطمح نحو المشاركة المجتمعية، ويكون شباب واعى مثقف قادر على أن ينافس أقرانه من الشباب في الدول الأخرى ويندمج معهم ويتبادل خبرته وثقافته معهم وينقل عنهم أفضل ما فيهم مع احتفاظه بهويته وانتمائه الشديد لبلده.

إن التمكين الاجتماعى للشباب أصبح الآن ضرورة مُلحَّة ويجب أن يسير بشكل متوازى مع التمكين الاقتصادى والسياسى له، فهم مجالات متداخلة وكل منها يؤدى إلى الآخر.

وتتضح أهمية التمكين الاجتماعى للشباب بشكل أكبر، إذا ما نظرنا لمجموعة القيم الدخيلة على شبابنا والعادات الجديدة والمفاهيم الخاطئة والتى تتبلور في مجموعة من المشاكل التى عبَّر عنها الشباب نفسه، عندما تم سؤاله عن التمكين الاجتماعى وضرورته ومن أهم هذه المشاكل والتى يجب أن نواجهها.

1- الانتماء والهوية.

2- هدم توافر المهارات الحياتية التى تُمكّن الشباب من المشاركة.

3- الفجوة الكبيرة بين الطبقات والتى تنعكس على طريقة تنشئة الشباب وعلاقاتهم ببعضهم البعض.

4- المشاكل الاجتماعية مثل الزواج العرفى أو عدم القدرة على الزواج نتيجة الظروف الاقتصادية.

5- الإدمان كوسيلة للهروب من المشاكل.

6- التطرُّف كوسيلة أخرى للهروب من المشاكل والبحث عن هوية مختلفة.

7- غياب ثقافة التطوع والمشاركة المجتمعية.

8- العنف الأسرى والمجتمعى.

ثالثا: ما هو تمكين الشباب:

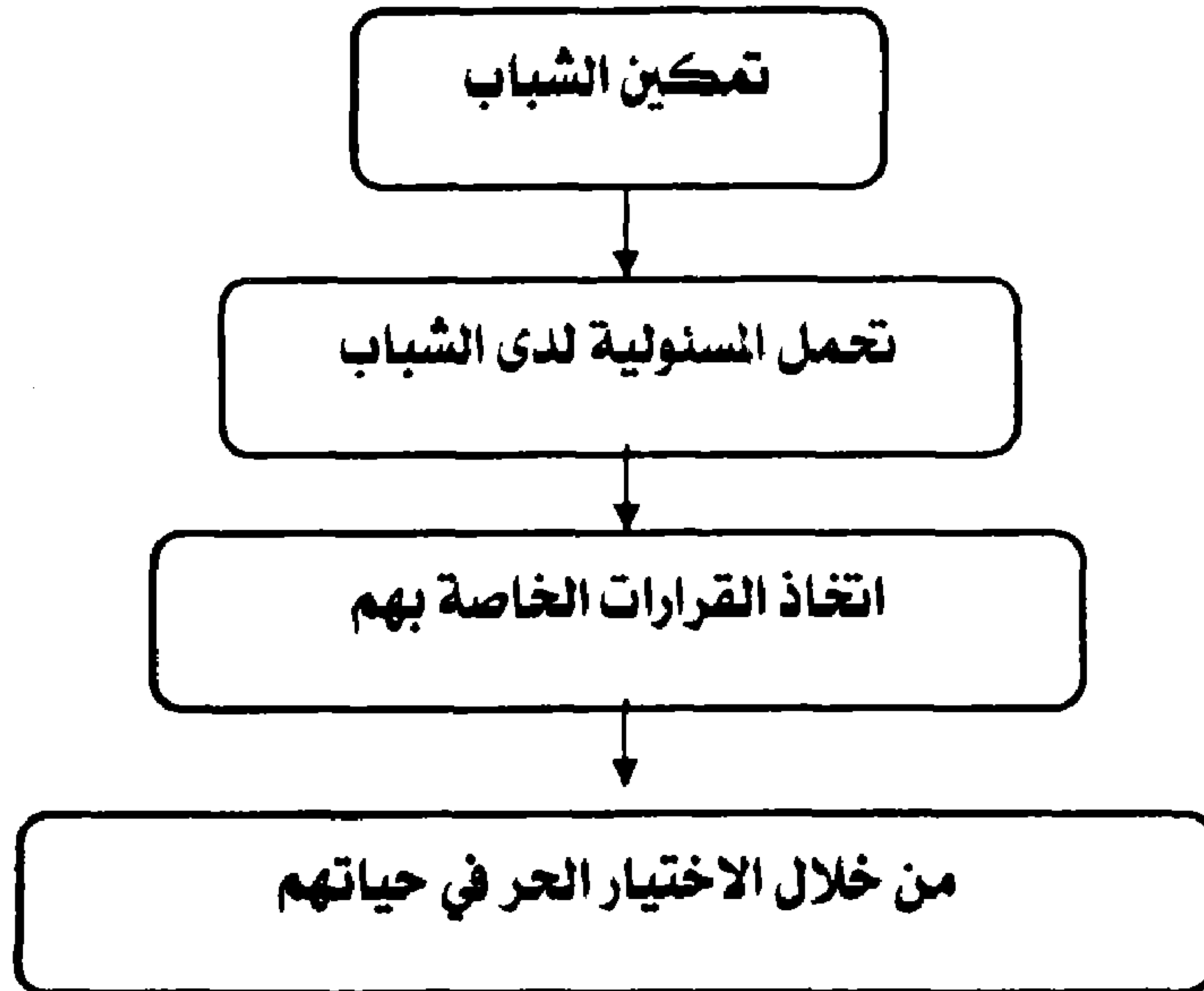
ويُحدد برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (Unchs) تمكين الشباب بأنها "تلك العملية التى من شأنها تعزيز تنمية المواطنة والإنتاجية في تلك المرحلة الهامة من العمر"، ويقوم تمكين الشباب على أساس أنهم أفضل الموارد المساهمة في تعزيز مسيرة التنمية المجتمعية، وكذلك يعتبر الشباب من أهم عوامل التغيير في مواجهة التحديات وحل المشكلات الخاصة بهم.

وهناك العديد من المُعوِّقات والصعوبات التى تواجه عملية تمكين الشباب، منها: غياب الشباب عن السلطة، والعمل على تهميش تلك الفئة الهامة، لذلك لابد من وضع استراتيجية تستهدف إزالة كافة العقبات الرسمية وغير الرسمية، وتقليل التحديات التى تواجه تمكين الشباب.

كما يشير Msya إلى أن تمكين الشباب يتطلب قاعدة اقتصادية واجتماعية وسياسية وتوفير موارد كافية، ووضع إطار قانونى وإدارى يكون بمثابة داعماً لهم، مع وجود بيئة مُستقرَّة تتسم بالسلام والمساواة والديمقراطية، ومنظومة من القيم الإيجابية والحصول على المعارف والمهارات.

والشكل رقم (2)

يُوضح علاقة التمكين بحرية اتخاذ القرار لدى الشباب



ويؤكد Msya أن تمكين الشباب يحدث عندما يكون الشباب قادرون على الاختيار الحر في حياتهم، واتخاذ القرارات الخاصة بهم، وتحمل مسئولية الأفعال المبنية على تلك القرارات.

وفي هذا الإطار يناقش "دركمان وريان" أنه يجب على الأخصائيين الاجتماعيين تقييم أثر العوامل الاجتماعية والسياسية والثقافية على الشباب، والتعُرف على أساليب ونظم موارد المجتمع التى يمكن أن تؤيد الجهود الرامية في تأقلم هؤلاء الشباب في بيئتهم.

ويشير كيفر Kieffer إلى أنه توجد ثلاث مستويات من الضعف أو العجز Powerlesness في إطار حديثة عن الشباب، ويُناقش قضايا الضعف في كل مستوى من هذه المستويات الثلاثة:

1ـ المستوى الأول من الضعف أو العجز:

ويتضمن تجاهل حقوق الأطفال اعتماداً على الوضع الاجتماعى لوالديه، وكذلك لا تهدف جوهر العملية التعليمية في الدول النامية لمستقبل الأطفال، كما يُعانى الأطفال من العديد من مظاهر الحرمان من حقوقهم كبشر، فهم معزولين عن المشاركة وصنع القرارات التى تُؤثّر في حياتهم بما يؤدى إلى تزايد الشعور بالتوتر والعجز لديهم.

2ـ المستوى الثانى من الضعف أو العجز:

ويتمثّل في معاناة الشباب من انتهاك لحقوق الإنسان في الدول النامية باعتبارها الوسيلة النهائية للبقاء على قيد الحياة، كذلك يعانى الشباب الحرمان من الرعاية الطبية ولا يحصلون على أى نوع من أنواع الحماية من الحكومة.

3ـ المستوى الثالث من الضعف أو العجز:

ويجدها الشباب بعد دخولهم للحياة ويصبحوا عاطلين حيث يجدون صعوبة في الاندماج مع المجتمع الجديد.

وهنا نرى أن التمكين الاجتماعى للشباب يعنى أن يكون لدينا شباب منتمى لمصر ويعشق ترابها، ويعتز بهويته، ذو رؤية عملية بعيدة المدى، ومُبدع ولديه تصميم والتزام، ودرجة عالية من الكفاءة والقدرة على المشاركة واتخاذ القرارات، يُشَارك في مجتمعه بفاعلية.

ونحن بحاجة إلى أن نتناول بعض الأمور التى تمثل الإطار العام قبل التحدُث عن النماذج والإستراتيجيات الخاصة بتمكين الشباب، فنجد أن الفئة المستهدفة لنماذج واستراتيجيات التمكين الاجتماعى هى فئة الشباب من الذكور والإناث، والتى يجب أن نُراعى في اختيارها أن يُعبِّر في تكوينها عن النسيج الاجتماعى في مصر بمختلف أبعاده.

ولذلك فإن أىّ نموذج أو إستراتيجية أو برنامج سوف يوجه لتلك الفئة لابد من مراعاة احتياجاتها والمشكلات الاجتماعية التى تعانى منها، وفي الواقع لا توجد برامج توجه لهذه الفئة سواء من الجمعيات أو الأحزاب أو حتى من وزارة الشباب.

ومن وجهة نظرى أرى أن أهم ما يمكن توفيره لهؤلاء الشباب في ظل غياب المهارات وقلّة فرص العمل، هى العمل على إعطائهم مهارات حياتية وقيادية، وإيجاد دور مجتمعى لهم بحيث يكون دوراً فاعلاً ومؤثراً ومنتجاً، وقد يكون ذلك من خلال عدة نقاط مُتمثلّة كالأتى:

- إشراكهم في إدارة النوادى الشعبية أو مراكز الشباب أو الدورات الرمضانية والموسمية.
- خلق كوادر قيادية منهم، وفتح المجال أماهم للتعبير عن أرائهم وإشعارهم بأن هناك صدى لأرائهم وأن هناك من يسمعها.
- يمكن عمل حملة لتغيير مفاهيم الزواج ومتطلباته، بالإضافة إلى نشر ثقافة العمل التطوعى، والفهم الجديد للعمل مثل العمل Part- Time والعمل المؤقت، وتغيير نظرة الشباب لأنفسهم وأيضاً تغيير نظرتهم للعمل التقليدى.
- يجب توجيه السياسات وبرامج التمكين الاجتماعى للشباب في الريف والحضر، مع محاولة دمج المفاهيم بين شباب الحضر والريف، وخلق الانتماء للوطن بداخلهم، مع مراعاة أن برامج الشباب في الحضر ستختلف عن برامج الشباب في الريف، وذلك حتى يشعر جميع الشباب أن مصر هى وطنهم جميعًا وليست مجرد وطن طبقة أو فئة معينة.
- يجب مراعاة أن الشباب يختلف أيضاً في توجهاته واحتياجاته طبقاً للتعليم ويجب أن نراعى ذلك.

رابعا: أهداف التمكين الاجتماعى للشباب:

إن سياسات وبرامج ونماذج واستراتيجيات التمكين الاجتماعى يجب أن تستهدف:

1- تحقيق المشاركة المجتمعية للشباب بمعناها الواسع، ونشر ثقافة المواطنة المسئولة، والدور والمسئولية الاجتماعية للشباب. وثقافة الإبداع الاجتماعى، وليس فقط نشر مبادئ ومفاهيم التطوع.

2- إنشاء منظومة معلوماتية تساعد الشباب على التعرُّف على القنوات المختلفة والفرص المتاحة أمامه وكيفية الاستفادة منها.

3- تطوير وتنمية المهارات الحياتية للشباب.

4- إعطاء الفرصة للشباب بأن يتم التعامل معهم كفئة في المجتمع مساوية لكافة الفئات الأخرى، ولها نفس الحقوق وعليها نفس الواجبات، وأنهم ليسوا عبء أو مصدر خطر.

5- إعداد الكوادر الشابه وبناء وعى وفكر جماهيرى بأهمية حرية الرأى والتعبير، وذلك حتى نخلق الانتماء لدى الشباب.

والخلاصة:

يُحلل هذا الفصل مفاهيم مشاركة الشباب في صنع القرار، وتقاسم القوة، ممارسة القوة والممارسات الثقافية المختصة، وهذه الأربعة عوامل تستخدم لقياس التمكين التنظيمى وفيما يلى جدول تلخيصى لهذه المفاهيم:

تمكين الشباب	عامل التمكين	طبيعة المنظمة
• اكتشاف قدراتهم. • مشاركة الشباب في عملية صنع القرار. • الدعم التنظيمى والثقة بالنفس.	• وجود الحكم الذاتى/ حرية التصرف. • بناء علاقة داعمة مبنية على الثقة. • التغذية العكسية في الوقت المناسب والاتصال. • الحصول على المعلومات. • الوصول إلى الموارد عن طريق التدريب والتعليم	منظمة أ
• الفهم الدقيق لشخصية الشباب. • إيقاظ أفكارهم لإبداعية. • فهم الاختلافات الاجتماعية والسياسية بين الشباب. • تنمية قدراتهم	• إيجاد أقصى قدر من قوة العاملين الشباب. • التطوير المهنى. • فهم واسع حول الإدارة التنظيمية. • نظام اتصال فعال. • العلاقة الداعمة مع القادة. • احترام استقلال العمال والإبداع	منظمة ب
• القدرة على حل مشكلاتهم بأنفسهم. • الاستفادة من تجاربهم السابقة	• التطوير المهنى. • اكتساب المعرفة. • تنمية الكفاءة لتحسين الأداء الوظيفى. • التعليم من أجل التنمية الذاتية. • الانخراط في تجارب متباينة	منظمة ج

خامسا: نماذج ونظريات تمكين الشباب:

هناك العديد من نماذج تمكين الشباب يمكن تحديدها لمساعدة المهنين الذين يعملون مع الشباب ومنها على سبيل المثال:

1-مدخل تنمية وتمكين الشباب: YDEA

ويرى ذلك النموذج أن الشباب هم الموارد والأصول التى ينبغى الاستفادة منها في الشئون المجتمعية، ويتم ذلك من خلال المشاركة، وتوفير فرص للتعلم.

2–وقدَّم كلاً من Linney And Chinmaan عام 1998 نموذج لتمكين المراهقين Adolescent Empowerment Model (Aem) ويُركز هذا النموذج على ضرورة تقديم أدوار هامة للمراهقين تُشعرهم بالاستقرار والثقة بالنفس خلال فترة تشكيل الهوية في تلك المرحلة، للعمل على زيادة قدرتهم على مواجهة مشكلة عدم وجود هدف مُحدَّد لدى معظم الشباب.

3–وقد ركَّز كيلى 2003 على الجانب النفسى للتمكين حيث يُعانى المراهقين خلال تلك المرحلة من بعض المشكلات النفسية مثل: الملل، والإحباط، والاغتراب الذى يُؤدى إلى تعاطى معظم هذه الحالات المخدرات، والحمل في سن المراهقة، والانحراف، في ظل غياب الرعاية الاجتماعية وضعف الثقة بالنفس.

ويعمل ذلك النموذج على جعل الشباب أقل عُرضة لتغيير اتجاهاتهم عن المسار الصحيح في بيئة غير أمنة، وبالتالى يعيشون حياة منتجة وسعيدة بعيدًا عن الانحراف.

4– نماذج التمكين والتنمية: الرؤية في أفريقيا:

وقد ركَّز عديد من الباحثين على إيجاد نماذج للتمكين يمكن اعتمادها من جانب مختلف الحكومات في أفريقيا مثل معهد التنمية المستدامة، وقد اقترح كلاً من Helmore And Singh نموذج سبل العيش المستدام، والوقوف على ثروة الفقراء، ويعتبر ذلك بمثابة نقطة أو بداية لانطلاق عملية التمكين للشباب بأفريقيا بشكلٍ عام.

ويرى البعض أنه لكى تنجح عملية التمكين لابد من العمل على تغيير القيم في مختلف أنحاء البلاد، وكذلك إحداث تغييرات قيمية في أوساط الشباب أنفسهم وفي مجتمعهم أيضاً، وأن يُدرك الشباب قدرته على الأداء وليس عجزهم، حيث يمكن أن يساهم الشباب في التنمية الاقتصادية، ولديهم ما يكفى من القوة للمشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات، والاستفادة من الفرص المتاحة، والاستثمار في الموارد المتاحة، ومعالجة القضايا المجتمعية، وممارسة حقوقهم الفردية.

وتحاول جميع الحكومات أن تحافظ على الرفاهية الاقتصادية لمواطنيها، لذلك وضع

Narayan أربعة عناصر أساسية يمكن أن يقوم عليها الإصلاح المؤسسى للدولة وهى:

1- الوصول المُبكّر للمعلومات.

2- المشاركة.

3- المساءلة على جميع المستويات الحكومية.

4- القدرة التنظيمية المحلية.

كما يُشير إلى أن أفضل الطرق لتمكين المواطنين:

1- العمل على إصلاح القيم واستثمار الطاقات البشرية.

2- ضرورة القضاء على الفساد والمحاباة في جميع المستويات الحكومية، وذلك لأن انتشار الفساد يؤدى إلى إضعاف عملية صنع القرارات، وكذلك إهدار الموارد، وفقد المواطنين الثقة في الحكومة.

5- ويقدم جينجز وآخرون Jennings, etal النظرية الاجتماعية النقدية في تمكين الشباب، والتى تُؤكّد على الجهود الجماعية لإحداث التغيير الاجتماعى والسياسى والتى تُحددُ ستة أبعاد أساسية بالغة الأهمية لتمكين الشباب وهى:

1- البيئة الآمنة.

2- المشاركة الحقيقية.

3- التقاسم العادل للقوة بين الشباب والكبار.

4- التفكير النقدى بين الأفراد والعمليات الاجتماعية والسياسة.

5- المشاركة في العمليات الاجتماعية والسياسية لإحداث التغيير.

6- التكامل الفردى والمجتمعى في مستوى التمكين.

6-نموذج دراسة التحولات التى يمر بها الشباب:

وهو من النماذج التى ظهرت في السنوات الأخيرة، والتى تُركّز على دراسة التحولات التى تحدث للشباب أو النشء بمجتمع ما بلحظة تاريخية أو زمنية، ما كما يمكن من خلال هذا النموذج التعرُّف على التغييرات التى مرَّ ويمر بها الشباب خلال سنوات القرن العشرين الماضية والسنوات القادمة سواء على مستوى الحالة الصحية

أو الجسدية أو العاطفية، ويمكن من خلال هذا النموذج إجراء مقارنات موضوعية بين التحولات التى مرَّ بها الشاب بفترات تاريخية ما، للتعرف بدقة على التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التى كانت سائدة وقتها، وفي ظل هذا النموذج يمكن للباحثين من توقع أثر مُتغيِّر ما (سياسى/ اقتصادى/ أو اجتماعى) على الشباب بفترة زمنية تالية.

فترة المراهقة:

ومصطلح المراهقة مشتق من المراهقة كفترة بينيَّة تتوسط الطفولة والنضج التى يمر بهما كافة البشر بالمجتمع، ولعلَّ أهمية دراسة هذه المرحلة تتمثلً في التعرُّف على المسببات النفسية والفسيولوجية وغيرها، مما يعترى جسد وعقل المراهق به دفعًا للانحراف في الأشكال المتواترة حاليًا.

ومن وجهة نظر التنشئة الاجتماعية فإن فترة المراهقة تُمثِّل مرحلة تحول لدى الطفل وانتقاله من مرحلة الطفولة لمرحلة أخرى تتسم بسمات وخصائص منها: السعى للاستقلالية وتكوين الشخصية والهوية، وتتبدى لدى المراهق الميول والتفضيلات الجنسية، كما يميل لممارسة أدوار جديدة ومختلفة، ولعلَّ الدور الرئيسى لعملية التنشئة الاجتماعية خلال هذه المرحلة، يقوم على كيفية نقل أو تحويل المراهق للمرحلة التالية "البلوغ أو النضج" بأقل قدر من التمرُّد والعصيان الاجتماعى على المعايير والقيم والاتجاهات السائدة.

فطبقاً لأراء العلماء فإن المراهقة تعتبر عملية توقف للتنشئة الاجتماعية الجارية، وأنه ما لم تُعالج هذه العملية بحنكة من قبل أطراف أو عناصر التنشئة الاجتماعية، فإن مردود أو ناتج التنشئة الاجتماعية سيكون ضئيلاً بالمقارنة بمرحلة الطفولة، كما ستُؤثِّر المراهقة أيضاً على سلوكيات وتصرفات واتجاهات الفرد البالغ فيما بعد، وهى بدورها ستنعكس على علاقاته الاجتماعية.

سادسا: استراتيجيات تمكين الشباب:

عند تحليل المؤلَّفات الأكثر إرتباطا بالإجابة على سؤال الفصل الحالى الذى يستهدف الإجابة عن: ماهية الاستراتيجيات المختلفة لتمكين الشباب؟ وكيفية تقديم وتحسين مثل هذه الاستراتيجيات؟ يقودنا ذلك إلى ضرورة استقلال أفريقيا بصفة عامة ومصر بصفة خاصة اقتصاديًا، حتى يمكن تمكين الشباب ومنحهم صوتًا، وزيادة فرص

العمل، وضمان سلامتهم الجسدية والنفسية، وزيادة فرص الوصول إلى مرافق الرعاية الصحية، وتوسيع مؤسسات التدريب على المهارات الحياتية، فضلاً عن تزويدهم بالمهارات التى تُدعِّم قدرتهم على التحمل.

وقد حاول الباحثون التنبؤ بمستقبل دول أفريقيا عن طريق تحليل العناصر الأساسية الضرورية لتمكين الشباب وضمان مشاركتهم الفعالة في جهود بناء الدولة، ولقد أجرى Adesida And Oteh دراسة تسعى إلى تقديم رؤية مثالية لأفريقيا تضع نصب أعينها مخاوف واحتياجات الشباب، حيث يُمثِّل أفضل الطرق لبناء مستقبل أفضل لأفريقيا الاهتمام بهذه الفئة، وكذلك يحتاج الشباب والأطفال إلى مزيد من التمكين والمشاركة في مبادرات التنمية، ولا يمكن أن يتم ذلك إلاَّ من خلال تقوية وتعزيز وتمكين المجتمعات المحلية.

ومن المُتوقَّع أن تكون هذه الإستراتيجيات وسيلة جذب لعمالة الشباب في المناطق الريفية، حيث تعمل هذه الاستراتيجيات على تسهيل اكتساب الشباب المهارات المناسبة للاستفادة من الفرص المتاحة، كما تُوفِّر لهم فرص الاستفادة من المعلومات، ودعم فكرة تمكين رجال الأعمال الشباب والاستفادة منهم، وذلك من خلال تقديم الدعم المالى لهم، والاهتمام بنوعية التعليم، وإزالة التحديات التى تواجه العملية التعليمية، نظراً لأهميته في تطوير رأس المال البشرى، وتمكين الناس من العيش بشكل أفضل، كذلك يُعتبر التعليم وسيلة لتحسين مستوى المعيشة.

وبالتالى يعتبر التعليم عنصرًا هامًا في عملية التمكين لأنه عملية رئيسية لتنمية الثقة بالنفس، ورفع الوعى الصحى لدى الشباب.

وقد قامت الحكومة بدراسة كيفية زيادة الدعم المالى لتنمية مهارات الشباب الحياتية، وكذلك عمل برنامج تدريبى للربط بين الأعمال التجارية والمهارات الحياتية، والذى يُوفِّر الدعم المالى من خلال القروض الصغيرة كوسيلة لتمكين الشباب، وتعمل هذه البرامج على منافسة الحكومات في إقامة تسهيلات مالية لتمكين الشباب على نطاق واسع، والعمل على بدء المشاريع المدرة للدخل التى من شأنها توفير مزيد من فرص العمل وتحسين مستويات المعيشة لهؤلاء الشباب.

وقد حاولت بعض الدراسات للتعرف على المعوقات التى تعوق عملية التعليم في دول أفريقيا ومنها مصر، بهدف تمكين الشباب وتذويدهم بالمهارات الأكاديمية اللازِّمة، وكذلك دراسة حالة للوضع الاقتصادى والاجتماعى للذهاب إلى المدرسة في أفريقيا

الجنوبية، والعمل على توسيع نطاق المرافق الأكاديمية لتلبية الاحتياجات في كينيا، وعلى الرغم من زيادة عدد هذه المرافق الأكاديمية بالفعل وقدرهما على تمكين الطلاب وتزويدهم المهارات المطلوبة لسوق العمل، إلاّ أن هذه المدارس تعانى ارتفاع مُعدَّل التسرب من المدارس الابتدائية والثانوية، ممَّا يُؤدى إلى وقف هذه المدارس، وتوجب ذلك تدخل الحكومة لوضع القيود الملزمة للالتحاق بالتعليم، والقيام بالعديد من الإجراءات لإصلاح النظم التعليمية في أغلب دول أفريقيا، وإضفاء الطابع المؤسسى على هذه المدارس، والاستفادة من نظام التعليم الإلزامى لمساعدة الأطفال الذين لا يستطيعون الذهاب إلى المدارس العادية.

لذلك فإن عملية التمكين تستهدف من أىّ نظام تعليمى تزويد الشباب بالتدريب والمهارات والمواقف الضرورية لحياة منتجة، من دون الاعتماد بالضرورة على الآخرين وإكسابهم المهارات التكنولوجية، وإقامة المشاريع.

وهناك العديد من الدراسات التى ترجع سبب انتشار الفقر وضعف الأداء الاقتصادى في دول أفريقيا ومنها مصر، لعدم وجود المهارات اللاّزمة لتحويل الموارد الطبيعية والثروات إلى تنمية حقيقية، ولكى تتمكن تلك الدول من مواكبة عصر المعلومات العالمى، وتشير الدراسات إلى ضرورة تزويد الشباب بالمهارات التكنولوجية والطرق المناسبة للاستفادة من هذه المهارات، لذلك يوجد على سبيل المثال المعاهد الفنية التى تُمكّن الشباب من التزود بالمهارات والتدريب اللاّزم للقيام بالمشاريع حيث يحصل الشباب على التدريب الزراعى والصناعى والعديد من البرامج التى كانت تُقدّم فقط للكبار.

ولكى يتمكن الشباب من المشاركة في العملية الاقتصادية كان لابد من الاهتمام بالجانب الصحى وتوفير الرعاية الصحية في أفريقيا حيث ينتشر مرض نقص المناعة الإيدز، والذى أصبح من أكبر التحديات التى تهدد التنمية البشرية والبقاء على قيد الحياة في أفريقيا، لأن ذلك المرض يُؤثّر على الأفراد في سنوات العمر الأكثر إنتاجية، وقد بحثت العديد من الدراسات الآثار المترتبة على هذا الوباء وكيف يمكن تمكين المجتمعات المحلية من مواجهته، ومن ثم وضعت هذه الدراسات مجموعة استراتيجيات مختلفة تستهدف تمكين الشباب من العيش بحياة صحية وهذه الاستراتيجيات هى:

1- جمع المعلومات والبيانات للوقوف على أسباب هذا المرض وكيفية مواجهته والتعرُّف على غيره من الأمراض المنقولة جنسياً.

2- غرس قيم احترام الذات والتى من شأنها تمكين الشباب من اتخاذ تدابير وقائية ضد الأمراض المختلفة.

3- الحد من مُعدَّل النمو السكانى، حيث بلغ عدد السكان في كينيا مليون نسمة في 1963 حتى 18400000 في عام 1984، كذلك التوسع في قطاع الرعاية الصحية، وخاصة المراكز الصحية في الريف.

4- تزويد الفقراء بالأدوات اللاَّزمة لمواجهة الأمراض يؤدى إلى زيادة تمكينهم من مواجهة العديد من الأمراض، مثل مرض الملاريا حيث قام القائمين على مشروع مكافحة الملاريا بتوزيع ناموسيات على الأسر الفقيرة في المناطق المعرضة للإصابة بهذا المرض في كينيا.

5- دمج جهود الشباب في مرض الإيدز بحاجة إلى تمكينهم وتزويدهم بالمعلومات، والأدوات والموقف، وذلك للحفاظ على الإنتاجية وضمان التقدم وطنى.

ونظرًا إلى أن أطفال الشوارع هم جزء من السكان الشباب في مصر بصفة خاصة وأفريقيا بصفة عامة، فقد أجريت دراسات هامة لفهم ظروفهم وكيف يمكن للمؤسسات العامة تمكينهم من العبور من الحياة في الشوارع لكونهم مواطنين منتجين، ويُعَرَّف طفل الشارع بأنه "شخص في الشوارع أقل من 18 سنة من العمر والذى لسبب ما، يعيش في الشوارع، وبرعاية أنفسهم دون مساعدة من أحد البالغين"، وكانت هناك العديد من الدراسات لتمكين أطفال الشوارع في أفريقيا في المناطق الحضرية، وبما أن عدد أطفال الشوارع في أفريقيا وكان في زيادة مطردة منذ 1990، والباحثين يتفقون على أن أى جهود لتمكينهم يجب أولاً: وقبل كل شئ التعرف على خصائص هذه الفئة.

ويمكن لمنظمة حقوق الطفل فقط أن تفعل ما يتطلع إليه المجتمع من أمال لأطفال الشوارع في أقصر وقت، حيث أصبح هناك حاجة ملحة لمعالجة مشكلة أطفال الشوارع في أفريقيا لأنها أصبحت قريبة من البالغين، وثانياً، لوجود السياسات غير الملائمة وغير الواقعية لهم، والتى لا تهتم بالأسباب الحقيقية للمشكلة، والتى تشير إلى إصلاح السياسات، لمزيد من تمكين أطفال الشوارع وسعى Savenstedt Haggstrom 2005 للاستماع إلى نساء متخصصات تعمل مع أطفال الشوارع في شرق أفريقيا لمعرفة ما الذى يمكن تقديمه لرعاية الفتيات في الشوارع، وتقديم الدعم لتحسين حياة البنات، وتمكنهم من الانتقال من أطفال الشوارع إلى شخص مقبول في المجتمع.

ويُركّز تمكين الشباب على النظر في الأسباب التى تدفعهم إلى الجريمة والعنف، وقد أجريت عدد كبير من الدراسات في العديد من المدن الأفريقية للتعرف على مشكلات الشباب في المناطق الحضرية، ومدى وطبيعة تلك المشاكل والحاجة الملحة لاتخاذ إجراءات منسقة وواسعة النطاق، وكيفية تأثير العولمة والاتفاقات الدولية والسياسات على الأطفال والشباب، وتحليل أثر العولمة على النساء المتطوعات والشباب في دول كثيرة ومنها مصر وكيف تساهم البيروقراطية والتحيُز وعدم المساواة عقبات في طريق التمكين، ولكى يمكن تمكين الشباب لابد أن تشرع تلك الدول في دمج الثقافة المحلية في الواقع الاجتماعى لمساعدة الشباب على العثور على ذاقم، فضلاً عن تزويدهم بالمهارات اللازمة واستراتيجيات التعامل مع العولمة.

كما تم إجراء العديد من الدراسات للتعرُّف على أسباب العنف لدى الشباب، وكيف يمكن تمكينهم للمساهمة في عمليات التخلُص من هذه المشكلات، من خلال عملية تمكين الشباب والتى تستهدف مشاركتهم في التحولات السياسية السلمية والعنيفة على حد سواء، وتمكين الشباب من الانتصار على التجارب المؤلمة، وجهود صنع السلام في مختلف البلدان الأفريقية، وتستفيد بعض دول الخليج من الحالات في جنوب أفريقيا ورواندا وزيمبابوى، لتوضيح كيف يمكن لهذه الدول تستخدم مآسيهم لتعزيز صمود الفرد والمجتمع من خلال تمكين الشباب وتزويدهم بالمعلومات المناسبة، والمواقف، والأدوات اللازمة لاتخاذ الخيارات الأفضل، واستكشاف كيف تم تغيير أنماط التنشئة الاجتماعية، والتوفيق بين الهويات في مجتمعات ما بعد الصراع في جنوب افريقيا وموزمبيق على سبيل المثال.

ودراسات تحليل استعادة حياقم بعد أحداث العنف والدعوة إلى الصراع، وتمكين الشباب من المشاركة في إعادة بناء الأمم، وشفاء النفوس من أجل الصمود والتقدم الاقتصادى.

وللمجتمع المدنى دورًا بارزًا في النهوض بالشباب باعتبار أن البرامج والأنشطة التى تنفذها منظمات المجتمع المدنى والجمعيات الأهلية ليست مكملة لدور الدولة إنما هى شريكة مع الدولة جنباً إلى جنب في سبيل الارتقاء بالشباب، وعلى هذا فإن هناك دوراً يقع على عاتق تلك المنظمات بوجه عام والجمعيات الأهلية على وجه الخصوص، هذا الدور يُمكن أن يتمثّل في:

1- نشر ثقافة مجتمعية مُراعية للنوع الاجتماعى، وخاصة فيما يتعلّق بالتعليم والعمل

على توفير بدائل وخيارات، وتراعى ثقافة المجتمع وعاداته بالشكل الذى يجعل من الشباب قطاعاً مشاركاً في عملية التنمية والبناء.

2- صياغة وتنفيذ برامج تنموية مناسبة تستهدف القضاء على الأمية والفقر بالتكامل مع خطة الدولة في التعامل مع هاتين القضيتين.

3- تعزيز قيم المواطنة والهوية الثقافية لدى الشباب بهدف توفير حصانه تمكنهم من تحدى الثقافات الدولية وثقافة العولمة.

4- بناء قدرات الشباب من خلال برامج متخصصة وتنمية مهاراتهم فيما يتعلّق بكيفية صنع القرارات والمشاركة فيها والتفكير الناقد.

سابعا: الاستراتيجيات التى يستخدمها الأخصائى الاجتماعى لتمكين الشباب:

يُمكن تقسيم الاستراتيجيات التى يستخدمها الأخصائى الاجتماعى في عملية تمكين الشباب كما يلى:

- الاستراتيجيات التضامنية.
- الاستراتيجية التنافسية.

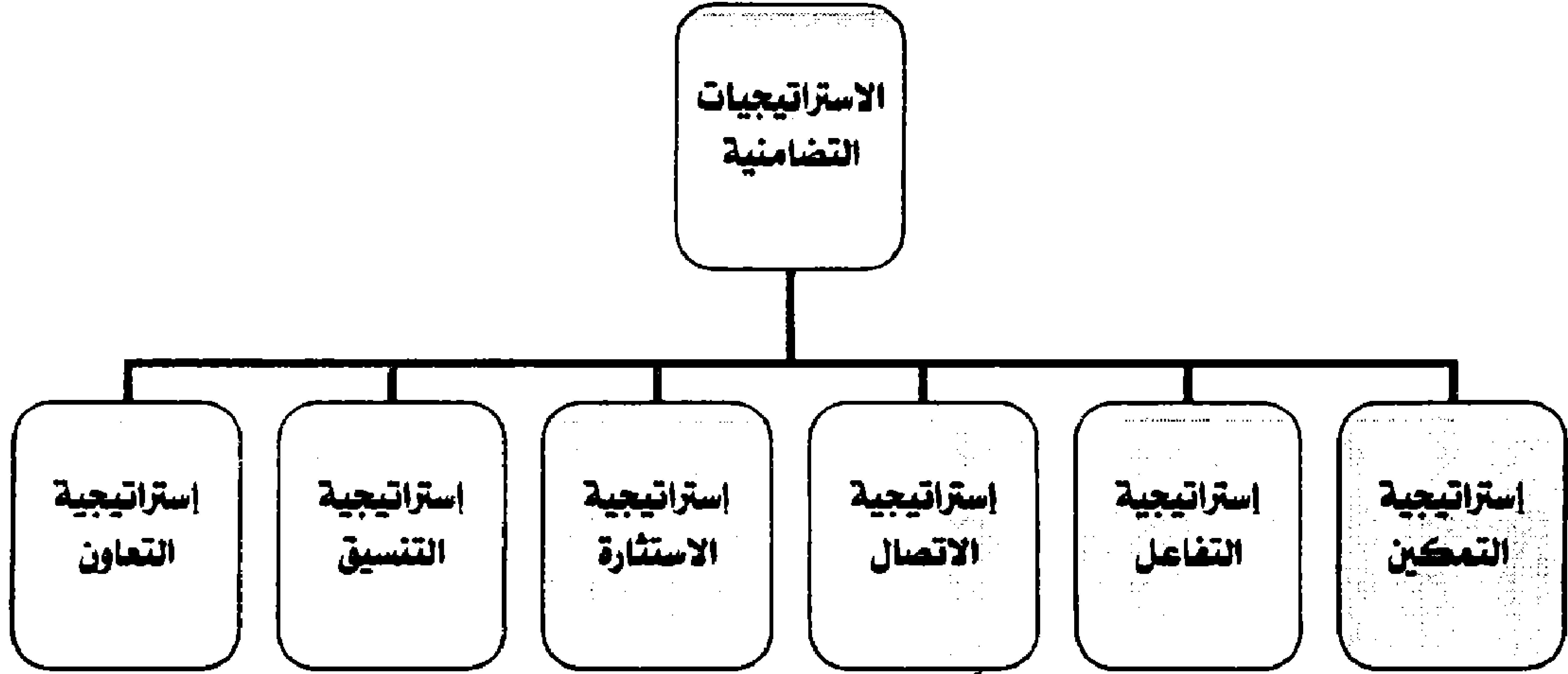
ويستخدم الأخصائى الاجتماعى في عملية تمكين الشباب مجموعة من الاستراتيجيات التضامنية، وتستهدف تلك الإستراتيجات تضامن الفرد مع الآخرين في القضايا المجتمعية والمشاركة في مواجهة المشكلات.

وترتكز هذه الاستراتيجيات على أن للفئات المُهَّمشة (الشباب) قيم ومصالح أساسية تعتبر أساساً للوصول إلى اتفاق عام يمكن من خلاله مشاركتهم وتفاعلهم وإقناعهم بقوهم في اتخاذ القرار، وكذلك برمجة الأهداف الاجتماعية، ويحتاج الضبط إلى قرارات وتسهيلات وتشجيع التطوع والمشاركة.

وتُصنَّف الاستراتيجيات التضامنية Collaborative Strategiesإلى عدد من الاستراتيجيات تتحدَّد في إستراتيجية المشاركة، والتفاعل، والإقناع، والاتصال، والاستثارة، التنسيق، التعاون، ويمكن إجمالها كما في الشكل التالى:

شكل رقم (3)

الاستراتيجيات التضامنية لتمكين الشباب



وفيما يلي عرض مُوجز لكلٍ منها:

أ- إستراتيجية المشاركة Strategy of Participation:

حيث يُدعِّم الأخصائي الاجتماعي المشاركة الشعبية في متابعة تنفيذ الخطة، وذلك بتحديد دور كل فرد في المجتمع ومساهمة المنظمات السياسية والشعبية في ذلك، وبالتالي الوصول إلى صنع أكفأ للقرارات التخطيطية وإتاحة الفرص لكل فرد أو جماعة للمشاركة في ذلك بجهودهم أو أفكارهم وما لديهم من خبرات سابقة في هذه النواحي، وتعتمد على اشتراك الناس في حل مشكلاتهم على أساس أنهم أقدر على حلها بأنفسهم.

ب- إستراتيجية التفاعل Strategy of Interaction:

حيث يستخدمها الأخصائي كوسيلة لإتاحة الفرص لتبادل وجهات النظر في الموضوعات المختلفة لتحديد الأولويات أو صنع القرارات، حيث أن تفاعل الأفراد معاً يُساعد على الخروج بمقترحات وأراء جديدة حول حل المشكلة وتمهيد الوصول إلى تحقيق الأهداف المراد تحقيقها والعمل على إيجاد تكامل بين برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك للتأثير المتبادل بينهما.

جـ إستراتيجية الإقناع Strategy of Convention:

والإقناع هو تأثير عقل على آخر، وذلك لمساعدة الآخرين على الاقتناع بفكرة أو رأى معين، أو لمساعدة الآخرين على الوصول إلى مرحلة يقررون هم بأنفسهم اقتناعهم بأن هذا الرأى هو الرأى الأصلح، وذلك عندما تلقى الخبرة أو الرأى السليم المقاومة من المشتركين في العملية التخطيطية، هنا يُمارس الأخصائى الإقناع في إقناعهم بسلامة هذا الرأى وهذا الاقناع فيه تأثير ويعتمد هذا التأثير على المنطق والواقعية حتى يكون أسلوبا مناسباً، وطالما تحقق هذا الاقناع سوف يكون دافعاً للعمل وإبداء الرأى والإسهام في نجاح العملية التخطيطية.

وتستخدم استراتيجية الإقناع في إقناع متخذى القرار بأهمية صُنع واتخاذ القرارات التى تستهدف تقديم مشروعات وبرامج وخدمات ذات كفائة وفاعلية.

د.استراتيجية الاتصال Strategy of Communication:

وتستخدم تلك الاستراتيجية حيث يكون من الأهمية تسهيل اتصال جماعات معينة من أفراد المجتمع بمتخذى القرار لشرح وجهات نظرهم، وما يحتاجون إليه من خدمات، وهو العملية التى تنتقل بها المعلومات أو القرارات أو التوجيهات خلال المنظمات الاجتماعية والوسائل التى تساعد على تعديل المعرفة والأراء والاتجاهات.

ويستخدم الأخصائى هذه الإستراتيجية لتدعيم الاتصال بين الهيئات الحكومية والأهلية، وتنسيق جهودهم لتحقيق الأهداف، أو لتدعيم الاتصال بين متخذى القرار أو بين أصحاب الحاجات والجهات المشبعة لها.

د.استراتيجية التنسيق Strategy of Coordination:

حيث يتم التنسيق بين جهود الأفراد والجماعات والجهود الحكومية المبذولة للمساهمة في صنع القرارات، وذلك حتى لا تتعارض هذه الجهود وبالتالى يسهل تحقيق الأهداف دون تعارض بينها ، وإيجاد روح التعاون في إيجاد الخدمات ومنع التكرار والازدواج والتضارب.

و.استراتيجية الاستثارة Strategy of Simulation:

حيث يستخدم الأخصائى الاجتماعى خبراته ومهاراته ومعارفه وقدراته لاستثارة الأهالى لاتخاذ القرارات السليمة لمواجهة مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم، وذلك عن طريق

إحداث التغيير الاجتماعي المقصود والأخصائي له، أن تستخدم هـــذه الاســـتراتيجية لتحويل المشكلة المرضية إلى مشكلة يشعر بها الناس ويكون لديهم الرغبة في مواجهتها.

ز- استراتيجية التعاون Strategy of Co-operation:

تستخدم لتهيئة فرص التعاون بين أهالي المجتمع وقادته الممـــثلين لـــه، والخـــبراء والمتخصصين في العملية التخطيطية، وذلك لتحقيق أحسن استخدام ممكـــن للمـــوارد والإمكانات المتاحة، وتحقيق التعاون بين الجهود الأهلية والحكومية، وذلك من خـــلال المشاركة في الوقوف على الأهداف التخطيطية المراد الوصول إليها.

الفصل الحادي عشر

تمكين المرأة

من منظور الخدمة الاجتماعية

- المرأة والتمكين على المستوى العالمى "رؤية تاريخية"
- معنى ومغزى التمكين.
- نشأة وال المفهوم
- التمكين من وجهة نظر نوبة.
- مفهوم تمكين المرأة.
- بعض الاعتبارات التى يجب مراعاتها عند الحديث عن تمكين المرأة.
- مراحل تمكين المرأة.
- صور تطبيق تمكين المرأة.
- استراتيجيات تمكين المرأة.
- تكنولوجيا المعلومات وتمكين المرأة.
- مؤشرات تمكين المرأة.
- العوامل التى تساعد على تطبيق مفهوم تمكين المرأة.
- معوقات تطبيق مفهوم تمكين المرأة.

الفصل الحادى عشر

تمكين المرأة

من منظور الخدمة الاجتماعية

المرأة والتمكين على المستوى العالمى رؤية تاريخية:

معظم التحولات الحضارية المعاصرة حدثت خلال القرن الماضي من ضمن تلك التحولات إعادة النظر في حقوق المرأة، والحق في تمكينها كأحد مكونات حقوق الإنسان، أثرت تلك الرؤى على العلاقات بين النوع، ولا شك أنها أحدثت أثاراً سياسية، واجتماعية، واقتصادية، وثقافية في دولاً ومجتمعات عديدة، وهم تلك التغيرات النظر للنساء بوصفهن ضحايا الصراعات بين الدول، وداخل الأسرة ذاتها، أشدهن معاناة من اللامساواة والفقر.

ولا شك أن طرق المعيشة الحالية، على المستوى العالمى تُرسِّخ أنماط تبعية معينة تُفرض على المرأة فرضاً سواء على المستوى المجتمعى أو حتى بالنسبة للتنمية.

ورغم أن من حق المرأة في التصويت في البرلمانات، لم يتعدَّى مائة سنة بأىّ حال من الأحوال ورغم أن دولاً عديدة قد ضمنت دساتيرها نصوصاً تُحدِّد مبادئ المساواة وتكافوء الفرص بين الجنسيين، إلاَّ أن دولاً عديدة لم تتعدَّى فيها الأمور نصوص على الورق فقط.

وبسبب تلك التطورات أضحت قضايا المرأة أكثر تعرضاً للجدل، والمناقشة، أضحى هناك اهتماماً بتعليم المرأة، وتدين الحركات النسوية التى طالبت بتنمية وتطوير وتعلم المراة...، إلى الطبقة الوسطى في دول أوروبا، حيث ركَّزت تلك الطبقة بصفة خاصة على قضية تعليم المرأة.

وفي الستينات بدأت الموجة الثانية (مع تزايد أعداد المتعلمات) وهى تعتبر في ذات الأسر بمثابة ثورة جنسية، زيادة العمر المتوقع للمرأة، ثورة على أوضاع التبعية التى تعانيها المرأة على يد الرجل في المجتمع.

وفي دول الشمال ركَّزت المنظمات النسائية على اتجاهين للعمل أو الحركة، الاتجاه السياسى، الاتجاه الاقتصادى، بمعنى أنها اهتمت (البعض) بالحقوق السياسية للمرأة مثل المساواة، تكافؤ الفرص، اهتمت بعض المنظمات الأخرى بضرورة إجراء تغييرات

مجتمعية، ولعلّ تلك التحركات هى التى تصيب تلك المنظمات بالتهميش أو التشرزم فليس هناك قضية أو قضايا محددة يجتمعن عليها، نفس الشئ في دول الجنوب فهناك خبرات معينة وتجارب أو قضايا ركزت فيها تلك المنظمات النسوية جهودها أثّرت على أوضاع النساء الصناعية في المناطق الحضرية، النمو السكانى، زيادة الوعى، والمعارف.

ولا شك أن تلك الموضوعات والقضايا الساخنة قد أثّرت كثيرًا عند صياغة أجندة العمل داخل المنظمات والحركات النسائية، تمخض عن ذلك – مثلا- تبنى الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصرى ضد المرأة تحت رعاية الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1980، نادت تلك الاتفاقية بضرورة جمع كافة البيانات عن الأوضاع الحقيقية التى تعانى منها المرأة سواء في الشمال أو في الجنوب، ضرورة ظهور صور جديدة من المنظمات الدولية أو المحلية العاملة في مجال قضايا المرأة، نادت أيضاً بضرورة إجراء التغيير الجوهرى في الوعى العام، تحقيق المساواة بين الرجل، والمرأة، على كافة المستويات (الدين، الطبقة، النوع، الجنسية).

وساهم في شيوع تلك القضايا وتصدرها بؤرة الوعى العام، زيادة الدراسات التى تناولت قضايا المرأة في كُبريات جامعات العالم مع وجود شبكة دولية لنقل الموضوعات الجديدة والأفكار، ودومًا بتطبيق الديمقراطية في النظم الحاكمة في أفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وفي سنة 1975 أقيم مؤتمر الأمم المتحدة حول المرأة وبعض القضايا التنموية الأخرى، بهدف المساعدة وإلقاء الضوء على الدور الواضح للمرأة وقدراتها غير المحدودة على إحداث التنمية، ألقت أوراق هذا المؤتمر الضوء كذلك على أن بعض معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية إنما تعود لاستشراء صور من التمييِّز العنصرى بشدة في بعض المجتمعات لصالح الرجل على حساب المرأة.

وبسبب أهمية دور المرأة فقد تناولت الأمم المتحدة في مؤتمرها الأول عن السكان والتنمية والذى عُقد في رومانيا سنة1974، تلى ذلك إقامة مؤتمرات عدَّة عن التهميش، المرأة الريفية سنة 1979، دارت فلسفات تلك المؤتمرات وغيرها حول سؤال وحيد، هو دور المرأة في الإطعام، والتغذية لها الأفراد الأسرة، ولماذا يتميَّز الرجل بعد ذلك عنها اجتماعياً واقتصادياً أثّرت تلك الفلسفة أو الرؤية على مؤتمر ريودى جانيزو سنة 1992 والذى عُقد حول البيئية والتنمية.

وحيث طرحت فكرة إنشاء مظلة نسوية عالمية تهتم بقضايا وحقوق المرأة، بعد

ذلك عقد مؤتمر فيينا سنة 1993 المعنى بحقوق الإنسان، ركّز هذا المؤتمر على حقيقة مفادها أن حقوق المرأة هى جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، في مؤتمر القاهرة سنة 1994 والذى عُنى بالتنمية والسكان، تحت رعاية الأمم المتحدة رأينا الانتشار الكبير لناشطات حقوق المرأة، والدعوة لمفهوم الحقوق الإنجابية للمرأة – الصحة الإنجابية.

وبحلول 1995 اكتسب مفهوم تمكين المرأة أرضية قوية بانعقاد القمة الاجتماعية في كوبنهاجين حيث رأت تلك القمة أن تمكين المرأة هو أحد الالتزامات الكبرى التى تقع على عاتق 120 من رؤساء وزعماء الدول ممن حضروا اجتماعات تلك القمة، وقد ركّزت تلك القمة على الآتى:

1- ضرورة دمج حقوق المرأة باعتبارها جزء من حقوق الإنسان.

2- الدور المحورى للمرأة في قضايا التنمية الاجتماعية ومن ثم ينبغى تمكينها ومع انعقاد الاجتماعات الرسمية لهذه القمة رأينا اجتماعات موازية للمنظمات غير الحكومية NGO، تُشكّل تحالفات جديدة، ولا شك أن بنهاية عقد الثمانينات فإن وعيا مختلفا تجاه قضايا حقوق المرأة قد تشكل في الأفق، أضحت المرأة قوة سياسية لا يستهان بها، حتى أنه اعتبر عام 1975عاماً عالمياً للمرأة، والعقد من 1975 – 1985 هو عقداً للمرأة وذلك تسارعت عملية إرساء آليات تُقوّى وتُعزّز أو تُمكّن المرأة من تقلد أوضاعاً جديدة لم تقترح سابقاً.

تعزيز تواجد المرأة:

يعتمد تواجد المرأة اقتصادياً اجتماعياً، وسياسياً، على قدرتها على إظهار تواجدها هذا، يتضح لنا صعوبة ذلك الظهور بسبب إغفال بعض الثقافات لذلك الدور المحورى لها، وتعمدها، تجنب ظهورها أخبارها دائماً متوازية فيما يتعلّق بالتحليلات السوسيو اقتصادية، والسياسية سواء الحالية أو المستقبلية.

ومن ثم لا ينبغى، أن نسمح بعودة عصر الحريم، وتغييّب المرأة كما كان يحدث في الماضى، حيث أن حقوق المرأة، ظهورها، تواجدها على الساحة ومشاركتها الآن، تستدعى ضرورى تعزيز ذلك الوجود سعياً لتحقيق التنمية، معيشة أفضل لنفسها وللآخرين.

وتحقيق ظهور تواجد المرأة هو في النهاية تحقيقا لفرص المساواة أو تكافؤ الفرص، تحقيق المساواة في النوع، وأن مساعدة المرأة لا ينبغى أن تقتصر هنا على دعم المرأة

الناجحة التى استطاعت أن تنافس الرجال، بل أن يشمل ذلك تلك النسوة القابعات في البيوت أو تلك التى لم ينلن حظهن في الحياة – المهمَّشات.

وكما نسعى لتحقيق مفهوم الكرامة الإنسانية كإحدى مبادئ حقوق الإنسان، فينبغي أيضاً أن نسعى لتحقيق كرامة المرأة بوصفها صلب أو عصب قضية حقوق الإنسان، بسبب المساوئ التى لحقت بالمرأة من لا مساواة، تمييز عنصرى، لذلك عُقدت الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصرى ضد المرأة Cedaw، ولا شك أن التبنى الواسع النطاق لمفهوم ظهور تواجد المرأة يجمع بين مبادئ حقوق الإنسان المتفق عليها وبين الممارسة أو المعايشة الفعلية لهذه المبادئ ووضعها موضع التطبيق، وبما ينعكس في النهاية على إعادة النظر في التشريعات الوطنية بحيث تتحقق فكرة تمكين المرأة في النهاية عملاً وقولاً، كذلك انعكست تلك المفاهيم على صياغة اتفاقات دولية بخصوص العمل، مواثيق العمل، مُعدلات الأجور بحيث تساوت المرأة هنا مع الرجل فيما يتعلق بساعات العمل الأسبوعية، ومعدلات الأجور مع الرجل.

ومع تزايد تلك الموجة من تبنى القضايا النسائية، وزيادة نشاطات الحركات النسائية، تبنَّت دولاً عديدة صياغات تشريعية جديدة وطنية للحد من عوامل اللامساواة ضد المرأة، (وضعت أهداف، جداول زمنية للتنفيذ).

وكذلك اتخذت دولاً عديدة برامج جديَّة وإجراءات تنفيذية فعالة للتوسع في تبنى قضايا وحقوق المرأة ومن تلك التدابير:

1- المرونة في ساعات العمل للمرأة.

2- الحصول على إجازة وضع ورعاية طفل، رضاعة للمرأة العاملة.

3- إنشاء دور رعاية يومية للمرأة.

4- الاهتمام بتدريب المرأة.

5- الاهتمام بحماية المرأة ضد كل أشكال الاستغلال أو الاضطهاد الجنسي أو الطبقي.

6- تطوير قوانين العمل بما يسمح بتحقيق الأمن والأمان للمرأة في العمل.

7- تحسين ظروف العمل خاصة تلك التى قد تضر بصحة وحياة المرأة العاملة.

وبطبيعة الحال فإن تلك المبادرات التنموية، السياسية، الاجتماعية ينبغى أن تصب

في النهاية في خانة تحقيق المساواة للنوع وإزالة كافة أشكال اللامساواة أو الظلم الواقع عليها.

الفقر، الجهل، وجهان ملتصقان بالمرأة في أغلب الدول النامية، ويرتبطان أيضاً بتدني مستويات أجور النساء في تلك الدول، ويتجلى فقر النساء في أغلب القطاعات الرسمية، تُحرم النساء في الدول النامية من فرص الحصول على فرص وظيفية جيدة، فرص تحقيق دخل مناسب، فرصة الحصول على قروض لإرساء مشاريع إنتاجية لها، ولذلك يقترن الفقر هنا بالعجز، والقدرة على عدم الحركة (نفس ما أكد عليه تقرير التنمية البشرية الصادر عن UNDP1995).

ولذلك نادت الأمم المتحدة ومن خلال مؤتمراتها العديدة، بضرورة تبني استراتيجيات على مستوى الدول الأعضاء تترجم لتدابير وإجراءات فعالة للتغلب على ذلك الفقر أو الجهل التي تعاني منه النسوة في أغلب دول العالم النامي، خاصة وإن الإحصاءات تُؤكد أن أغلب النساء في تلك الدول هن فقيرات فعلاً محرومات وأن 4% من نساء العالم يعانين بصورة أو بأخرى من الفقر، وأن 40% من جملة سكان العالم هن أطفال دون ال15 ربيعا كذلك تناول تقرير الصحة العالمية الصادر سنة 1995 المخاطر التي تتعرض لها الطفلة الأنثى عقب ولادتها في تلك الدول.

وخاصة وأن 6/1 (سُدس) النساء يُولدن في تلك الدول، ولذلك فمتطلبات العدل أن نسارع بتحسين الظروف المعيشية لهؤلاء الأطفال، بخاصة الإناث دون أبطاء (مع ملاحظة أن البرامج المطروحة للنساء العجائز ليست أكثر من تدابير عبودية ليس إلا ولا تحوي أي تحسين لمستويات معيشة هؤلاء) فهؤلاء يعانين تدني الأجور، مواليدهن ناقصي الوزن، استثمارات حكومية متدنية لصالحهن أمية مطبقة ندرة فرص الحصول على تعليم مناسب (أولى) افتقار شديد للمهارات الأساسية، رفض مطلق من الأسر، والمجتمع لتلك النسوة.

ومع ذلك فليست قضية الأنثى الطفلة، هي قضية الدول النامية وحدها، فهي قضية عالمية (كندا، هولندا، استراليا، نيوزيلندا، USA...) حيث تشير التقارير الواردة إلى تزايد معدلات اغتصاب والاعتداء (على تلك الشريحة السكانية) الجنسي.

وتشير التقارير إلى أن هناك مليون امرأة وطفلة يُرغمن سنوياً على امتهان الدعارة،النصيب الأوفر في أسيا.

ولذلك تقترح الآراء ضرورة تبني خطة عمل دولية للتعامل مع قضايا الطفلة المراهقة، ولطفلة الأنثى،كخطوة أوليَّة لحصر كافة الممارسات غير الإنسانية، ضد النساء، رغم الافتقار حتى الآن لإطار عمل سياسي دولي للتعامل مع تلك القضايا.

معنى ومغزى التمكين:

لا شك أن أوضاع النساء حالياً أفضل بمرَّات عن أوضاعهن خلال بداية العشرين الماضي أو بداية الألفية الجديدة، وأن بداية التحول هنا هي النظر للمرأة على أنها كيان إنساني يستحق التكريم لا الإهانة، ولكن القرارات المسئولة تجاه المرأة لا تأتي غالباً من فراغ، لكنها في الأول والآخر محصلة لظروف ثقافية واجتماعية واقتصادية.

وبذلك أيضاً ينبغي تشجيع الدور المحوري للمرأة ليست فقط فيما يتعلَّق بحقوق المرأة، ولكن أيضاً في كل ما يتعلَّق بكافة المعاملات والعمليات المجتمعية.

ولذا، فإن تمكين المرأة يتطلَّب هنا تحديد حقوقهن، مع الاهتمام بالحقوق الاجتماعية، ووضع هذا وذلك على رأس الأجندة السياسية.

وتمكين المرأة كوسيلة لتقوية مشاركة المرأة في مختلف الجوانب السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية تعتمد على الربط بين الحريات الشخصية، والحقوق الاجتماعية الأخيرة تستلزم خطة إجراءات وتعديلات تشريعية ودعم من السلطات العامة).

والحريات الشخصية، والمزايا الاجتماعية هما المدخلان الأساسيان لإقرار مفهوم حقوق المرأة، وبخاصة الحقوق الإنجابية، ربما ينعكس في النهاية على طرق المعيشة لها وعلى تواجدها على الساحة الاجتماعية ومشاركتها مختلف الأنشطة.

وفي بداية ظهور فكرة التمكين كانت النساء تُقارن بين أوضاعهن آنذاك وبين ما تُنادى به حقوقهن، الفقيرات منهن لم يكن مقتنعين بتلك الحقوق ممَّا كان يستدعي الأمر معه ضرورة إعادة تنشئة أولئك النسوة اجتماعياً، وإتاحة الفرص لهن للتعبير عما يجيش بصدورهن تجاه اللامساواة والظلم الاجتماعي اللاتي يتعرض له في حياتهن اليومية، عقب ذلك، بدأت النساء في تحديد هويتهن قيمة أنفسهن، زيادة ثقتهن بأنفسهن، تجاوز فكرة الخوف من الغد، الخوف من الفشل، والعجز.

ومع ذلك فعملية التحول هذه لم تجعل من المرأة فرداً جديداً لها مطالب جديدة، فظلت الحاجات الأساسية كما هي تجاه أسرها أو أطفالها لكنها فقط غيرت من نظرة المجتمعات المحلية، وأماكن العمل تجاه المرأة ككيان، أن الدارس الحصيف لبنيات القوة

يلاحظ وباندهاش عملية توزيع القوة داخل المجتمع وتمركزها في أيدى شرذمة قليلة على حساب الأغلبية من الفقراء والمهمشين وأغلبهن من النساء، وتقع على النساء بموجب ذلك التقسيم للقوة في أى مجتمع عبئاً وظلماً اجتماعياً لا يُطاق عانت منه ولا زالت، ولذلك وبدون تمكين لتلك النسوة في هذه المجتمعات لا يمكن بأى حال من الأحوال تحسين ظروف معيشتهن، خاصة إذا ما أردنا التغلّب على جذور عمليات التمييز العنصرى والاجتماعى ضدهن.

خاصة وأن قطاع لا بأس به من تلك النسوَّة تدرك وعن حق أن كل ما حدث لهم طوال تاريخهن هو نتاج تسيد أو تسلّط لأفكار أيدلوجية ميزَّت بين الجنسين وهنَّ يُدركن كذلك أهمية الدور الذى يلعبه التمكين في دعم ومساعدة تلك النسوة التى تُعانى من الفقر والإملاق والتهميش، وهنَّ يأملنَّ أيضاً في التعاون والبناء فيما بينهنَّ للتغلّب على تلك الظروف المفروضة عليهنَّ، وبذلك فإن ثمة ربطاً بين حقوق المرأة، والتمكين فمجرَّد إصدار تلك الحقوق، فإن عملية التمكين لا يمكن إلغائها، وحيث أن حقوق المرأة تتصدر الآن الأجندات السياسية للقادة فإن ثمة تغيراً راديكالياً يتم بصالح المرأة وأن الحركات النسائية ستغتنم تلك الفرص لتحقيق أغراضها والمطالبة بما تدعيه، ومع ذلك فثمة خطر من أن التمكين وبدون إجراءات وتدابير فعلّية قد يتحول لشعارات رنانة شأنه شأن مفاهيم دولية انتهت مثل مشاركة المواطنين.

نشأة وأصل المفهوم:

منذ ثمانينات القرن الماضى زادت الأنشطة التى تهتم بقضايا ومشكلات المرأة على المستوى العالمى وبشكل خاص ببلدان العالم الثالث، حتى أن البعض أطلق على هذا الزخم الفكرى والعملى مسمَّى التمكين، للدلالة على حالة الاهتمام بمشكلات وقضايا المرأة على المستويين العالمى والإقليمى.

والجدير بالذكر أن هذا المفهوم، قد سبقه أُخريات تحت مسميات شتى مثل الشراكة أو المشاركة أو النوع "الجندر" ولعلَّ بدايات ظهور التمكين كمفهوم أنه ظهر كممارسة مهنية ثم تلى ذلك صياغة نظرية له، فإذا كان التعارف عليه علمياً وأن النشأة تكون كنظرية بداية ثم يلى هذا إجراء تطبيق منهجى أو عملى لها، إلاّ أن الحال مختلف كثيراً بالنسبة للتمكين فبداياته وكما ذكرنا كانت على صورة جملة من المبادرات والمشروعات العملية للارتقاء بأحوال المرأة على المستويات الثلاثة المحلية والإقليمية والدولية، ثم سرعان ما جرت محاولات لصياغة إطار نظرى يبرر هذه

التصرفات ويدين ظهور هذا المفهوم ببعديه النظرى والعملى للجهود الحثيثة التى بذلتها المنظمات غير الحكومية بعقدى الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين فيما يتعلق بالتصدى أو بالتعامل مع الكثير من القضايا والمشكلات الاجتماعية وبشكل خــاص قضايا المرأة.

وترجع بدايات استخدام التمكين، لسياق سياسى كان يُركِّز على عملية الحــشد والتعبئة للجهود والقدرات بُغيةً التصدى للكثير من القضايا والمشكلات الاجتماعيــة بالولايات المتحدة الأمريكية وكما ذكرنا فإن الإطار النظرى المفسِّر لهذه النشاطات أو التدابير الخاصة بالتمكين لم تأتى إلاَّ بعد الظهور الفعلى لها، بمعنى أن النظرية قد تلــت بنشأتها الظهور العملى للمفهوم.

ويُركِّز هذا المفهوم على مساعدة الناس العــاديين علــى التــصدى لمــشكلاتهم والمشاركة الجديَّة بأى عملية تخطيط أو صياغة لإجراءات أو لبرامج اجتماعية تتعلــق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية، ولعلَّ أشهر المبادرات الاجتماعيــة الــتى جرت بالمجتمع الأمريكى وتأخذ بمبدأ التمكين هى مبادرات تعليم الكبــار والتعلــيم المستمر للارتقاء بالمستوى التعليمى والعلمى للفقراء والمهمشين بما يفتح لهــم أفــاق ونوافذ جديدة للحياة والعمل.

ويؤكِّد الكُتَّاب والمؤلفين على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيز وبتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعلَّ ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنمويــة التى قللَّت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

ومن ناحية ثانية، يُركِّز مفهوم التمكين على توسعة الخيارات والبدائل المتاحة أمام المرأة لاتخاذ القرار المناسب لحياتها، لذا يُمكن التأكيد على أن الــتمكين، كمــصطلح يُضيف بعداً تعاونياً بناءاً للعمليات التنموية الجارية بــالمجتمع، ويتجــاوز الممارســات والتوجهات الاجتماعية التى تُحرم المرأة من الوصول لخدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة.

وبالنسبة لأدوات قياس التمكين للمرأة والموضوعة سلفاً مــن خــلال البرنــامج الإنمائى للأمم المتحدة UNDP يعتبر بمثابة أداة قيــاس لحجــم أو لكــمّ المــشاركة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للمرأة بمختلف العمليات التنموية الجاريــة، كمــا يُعبِّر أيضاً عن مقدار مشاركة المرأة في التعبير عن رأيها بالقضايا الحيوية المتعلقة بحياتهــا ووجودها الاجتماعى.

وتُشير الأدبيات والمؤلفات التي تتناول التمكين للمرأة أنه ولكي يُمكننا تقويَة وتعزيز قدرات الفرد أو الجماعة أو البنية المؤسسية، فيجب مراعاة العوامل التالية:

1- امتلاك المعرفة بالذات.

2- امتلاك المقدرة على الثقة بالنفس، والقدرة على الإنجاز.

والإيمان بأن البشر هم جزءاً لا يتجزأ من الجماعة أو المجتمع، وأن لهم حقوقاً كمواطنين، ولهم أن يتمتعوا بها بحرية ودون قيود.

التمكين من وجهة نظر نسوية:

تنظر الأدبيات والكتابات التي صيغت عن التمكين من وجهة نظر نسوية، للمرأة على أن لها دوراً هاماً بمختلف مناحي الحياة وبالأخص بعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما تنظر للمرأة على أنها عنصر رئيسي من عناصر أو أدوات التغيير، والتمكين النسوي أو من وجهة نظر نسوية يبتغي تحقيق الآتي للمرأة:

1- تقوية قدرة المرأة على السيطرة على مقدراتها.

2- تعزيز القدرة الإنتاجية لديها "الاقتصادية" بما يحررها من شتى أشكال الاستغلال.

3- تعزيز القدرة لديها على الإيمان بأن العمل الجماعي أفضل كثيرا من العمل الفردي.

4- المقدرة على تقبل الذات، واحترام النفس، وأن بمقدرة الفرد "المرأة" على تغيير حياته للأفضل أو على الأقل المشاركة بهذا التغيير مع الغير.

ولكن الملاحظ أن غالبية الكتابات التي تتعلّق بمفهوم التمكين والمرأة تُركّز على النقطة الأولى والمعنية بسيطرة المرأة على مقدراتها وحياتها، بينما نجد عزوفاً وتجاهلاً لباقي تفسيرات التمكين النسوي الأخرى المشار لها بعالية.

فنجد حرصاً من الأدبيات النسوية على الربط بين التمكين وبين مفهوم الأنا، وليس العمل الجماعي "نحن" فمن الندرة أن تجد كتابات نسوية عن التمكين تُركّز أو تُشير للتمكين الجماعي للمرأة بالمجتمع بل التركيز بغالبيته على التمكين الفردي للمرأة.

ويقوم مفهوم التمكين على وضع المرأة في مركز الصدارة للأنشطة الاجتماعية

والتنموية، ويهدف لغاية رئيسية وهى القضاء على كافة أشكال التمييز الواقعة على المرأة من خلال تبنى ميكانيزم يعمل على تحسين وتطوير قدرات ومهارات المرأة ومساعدتها على الاعتماد على الذات.

ويستهدف التمكين بصفة رئيسية، الفئات البالغة والمستضعفة من النساء والفقراء والإثنيات، كما يجد ضالته في فترات التحول الاقتصادى والاجتماعى، حيث تعانى فئات سكانية كثيرة من الفقر والتهميش، والتمكين من هذا المنطلق لا يتعلق بتقديم صور وأشكال من المساعدات الاجتماعية لهؤلاء أو أولئك بقدر ما يرتكز على إستراتيجية الأخذ بيد تلك النسوة أو هؤلاء الفقراء للمشاركة في القرارات والسياسات المُتعلقة بحياتهن أو مستقبلهن، بمعنى آخر العمل على دمجهن في المجتمع وتمكينهن من المشاركة الموضوعية في كل ما يتصل بشئون حياتهن وتُركز غالبية مشروعات وخطط التمكين على تحسين الدخل والتعليم كخطوتين لضمان الحد الأدنى من الدخل المادى للمرأة الفقيرة والعمل في ذات الوقت على توعيتها بحقوقها ووضعها الاقتصادى والاجتماعى.

مفهوم تمكين المرأة:

ويُقصد بتمكين المرأة بأنه "عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة ومنع العنف، والاستقلال الاقتصادى لقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلق بحياة المرأة".

وتُعد كلمة التمكين من الاصطلاحات المتناولة في معظم أدبيات المرأة خصوصاً عند الحديث عن المساواة وما يترتب عليها من إتاحة لفرص عادلة تنبذ الانحياز مهما كانت ألوانه ومراميه، وبعيدة عن أشكال التميز بحذافيرها من حيث الجنس والعرق والمعتقد والطبقة الاجتماعية، والانتماءات المتماثلة وغيرها من الفوارق المجتمعية المألوفة في مجتمعات السيطرة والاستئثار.

ويمكن تعريف تمكين المرأة بأنه "تلك العملية التى تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التى تُؤثر من خلالها على علاقات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدى لعدم المساواة بينها وبين الرجل".

والخلاصة أن التمكين من وجهة نظر المرأة يقصد به:

أنها في السابق لم تكن تستطيع الخروج من المترل لكنها حالياً تتمكن من الخروج

وحضور الاجتماعات الأسبوعية والمشاركة في أمور وقضايا عامة كثيرة والتعبير عن أرائها بكل حرية، كما يمكنها في ظل التمكين التعامل مع كافة مشكلاتها الأسرية التى تعترض طريقها وبخاصة حالات المرض.

والجدير بالذكر أن الشبكات الاجتماعية حققت تمكينا للمرأة لم تشهده هذه الأخيرة من قبل، ومن وجهة نظر المرأة العادية فالتمكين يعنى لها قدرة على مواجهة الغير وإطلاق العنان لأفكارها، ومشاركتها في القضايا المثارة، والقدرة على تكسب الدخل الاقتصادى والمادى الذى يقيها شر العوز والاحتياج والفقر.

والتمكين يعنى تعزيز قدرة المرأة من خلال التعرف على نقاط الضعف والقوة لديها، وإثارة وعيها بالمتغيرات والمشكلات المحيطة بها اقتصادياً وثقافياً وسياسياً وبيئياً والمؤثرة عليها بما يعنى أن التمكين هو عملية تغيير لمستويات الإدراك والوعى لدى المرأة.

والتمكين يعنى إتاحة العديد من الخيارات الحياتية أمام المرأة، ودعمها في ما يتعلّق بكيفية اتخاذ القرار بنفسها وليس بديلاً عنها، والقدرة على الاختيار هنا، معناها أن المرأة بإمكانها التمييز بين الخيارات المتاحة لها في ضوء مصلحتها بموضوعية، وتعنى أيضاً القدرة على رفض الخيارات المطروحة.

ويعنى تعريف تمكين المرأة:

تفعيل دور المرأة من خلال تحسين أحوالها، وأحوال أسرتها المعيشية في النواحى (الصحية – التعليمية– مستوى الدخل– المستوى الثقافى والسياسى).

ومن ثم فالتمكين يتلخص في كونه عملية "تستهدف إطلاق قدرات المرأة والمهمشين في الاستحواذ على السلطة أو القوة والموارد المختلفة بالمجتمع"، أسوة بباقى الجماعات الأخرى، كما تعكس أيضاً إتاحة الفرصة لهؤلاء في المشاركة في صياغة القرارات المتعلقة بشئون حياتهم، ولعلّ هذه النقطة الأخيرة هى محور عملية التمكين وهى المميز لها عن غيرها من برامج ومشروعات تقديم الدعم والمساعدة.

بعض الاعتبارات التى يجب مراعاتها عند الحديث عن تمكين المرأة:

أولا: عند الحديث عن تمكين المرأة يجب الأخذ في الاعتبارات أن النساء لا يشكلن فئة متجانسة، ولذا فإن أولويات التمكين لجماعات مختلفة من النساء ليست متطابقة، فهو بالنسبة لعدد كبير من النساء في الدول العربية اللاتى عليهن الصراع من أجل البقاء، يعنى توفير الحاجات الأساسية، مثل الغذاء الصحى، ومياه الشرب النظيفة

والتعليم الأساسى، والرعاية الصحية الأساسية، وفرص تنمية المهارات، والحصول على الأنشطة التى تُدر دخلاً، أما بالنسبة للنساء اللاتى استطعن الحصول على بعض هذه المطالب الحياتية فأولويات التمكين تختلف بالنسبة لهن، وقد ارتبط مفهوم التمكين في مرحلة التسعينات بمفاهيم جديدة مثل: حقوق الإنسان والمصلحة وعدم المساواة وتأكيد الذات.

ويتضمن التمكين قدراً من الخيارات التى يجب أن تُمارسها المرأة سواء فيما يتعلّق بالفرص الاقتصادية التى تتعلّق في الحصول على تمويل، أو أن تعمل سواء في سوق العمل الرسمى أم غير الرسمى، وتجادل أدبيات تمكين المرأة في أن الخدمات الصحية والتعليم للمرأة سيؤديان إلى تحسين قدراتها في اتخاذ هذه القرارات، أو الاختيارات، ويتضمن هذا التعريف للتمكين بعدين مترابطين ومتداخلين، احدهما اقتصادى والآخر اجتماعى، فزيادة فرص المرأة في العمل، تؤدى إلى زيادة قدرتها على ممارسة اختيارات واتخاذ قرارات تتعلّق بحياتها ومستوياتها المتنوعة اقتصادية واجتماعية وسياسية.

وقد تم التركّيز من خلال مفهوم التمكين على عمليات إجرائية عدة من أهمها، إدماج المرأة في الأنظمة الاقتصادية، بإحداث تغييرات إدارية وقانونية، التأكيد على الدور الإنتاجى للمرأة وإتاحة جميع فرص العمل أمامها، ووضع إستراتيجية للحد من سلبيات عمالة المرأة في القطاع الإنتاجى والصناعى والزراعى والتجارى وغيرها.

ثانيا: وعند الحديث عن التمكين أيضاً ينبغى الإشارة للجانب المعرفى لهذا المفهوم، والذى يتضمن ضرورة حث وتحفيز المرأة على تفهم وإدراك ما يحيط بها من مشكلات أو قضايا مُؤثرة على مُجمل حياتها الاقتصادية والاجتماعية، كما يعنى أيضاً أن تعى المرأة جيدا كافة الظرف المعيشية الخاصة بها أو المحيطة بها ومسببات هذه الظروف سواء أكانت مسببات اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو حتى تشريعية وهى معرفة عميقة بمسببات هيمنة وسيطرة فئة أو جماعة على أخرى بالمجتمع ونشير هنا إلى أن التمكين كمفهوم يقوم على ركيزة تغيير هذه الأوضاع والظروف بالنسبة للمرأة من خلال إثارة وعيها بحياتها وبظروفها التى تحياها، وتهيئة الرأى العام والمجتمع ككل بخطورة هذه الظروف على المرأة وعلى المجتمع ككل.

ثالثا: تكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضييق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقى عند مفهوم القوة من حيث مصادر وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمر ضرورى لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التى أصبحت تعمل لصالح

الفئات المحرومة والمهمشة والبعيدة عن مصادر القوة، لذلك تتحقّق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها، ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر مشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مُجرَّد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية الاجتماعية تهدف إلى:

1- تمكينهن النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية.

2- وتمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل.

3- المشاركة في اتخاذ القرارات التى تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموى موات للمشاركة والتفاعل، يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفى.

4- كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار.

5- تعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز.

6- الاهتمام الأساسى بالتمكين الاقتصادى الذى يُعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات المختلفة.

رابعا: الزمن يتغيَّر ويُغيِّر الناس ومن بينهم النساء فالبنت أو الطفلة اليوم هى امرأة غدا ومُسنَّة مُستقبلاً، وكما يُغيِّر الزمن الحالة الجسدية للمرأة فهو يعمل بجد على تغيير اتجاهاتها وأفكارها، ويعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها العقلية والفكرية، ولا ريب أن التعليم يلعب دورًا كبيرا في تنمية مهارات النسوة بالمجتمعات المعاصرة ويلعب دورا لا يُستهان به في تنمية قدراتها ومساعدتها على التواجد الاقتصادى والاجتماعى والثقافى بصورة لم تكن موجودة حتى سنوات قريبة.

وما كان شائعاً عن المرحلة العمرية التى تصل فيها المرأة لسن اليأس والعجز عن العمل والعطاء قد تغيَّرت بصورة جذرية في العديد من المجتمعات، بل أن كثيراً من النسوة يرين أن مستقبلهن وحياتهن تبدأ فعليًا بعد الخمسين من العمر، ومن هنا يُسهم التمكين كمفهوم ومصطلح بصورة فعلية في تنمية قدرات المرأة وتعظيم إحساسها بالثقة بالنفس وبقدرتها وطاقتها على العمل والاستقلالية في حياتها.

خامسا: ولا ريب أن التطورات التى حدثت على مستوى المنظمات النسوية منذ نشأها وحتى اللحظة الراهنة قد أثرت أيما تأثير على طريقة تناول الخدمة الاجتماعية للعديد من المشكلات الاجتماعية بصفة عامة وقضايا المرأة على الأخص، من ناحية أخرى وجدنا أن هذا النوع من الخدمة الاجتماعية النسوية قد تطورت بحيث استوعبت باقى القضايا الأخرى الموجودة بالمجتمع ولم تعد قاصرة فقط على النظر للقضايا الاجتماعية من منظور نسوى بحت، بل تعاملت وللمرَّة الأولى طوال تاريخها مع قضايا لجماعات أخرى وبخاصة للرجل، وبخلاف هذا وجدنا كتابات كثيرة تُدافع عن حقوق للمرأة وبخاصة طوائف معينة منهن مثل النساء المُسنَّات، والقعيدات نتيجة مرض مزمن أو إعاقة جسدية أو عقلية، ومن ناحية ثانية هدأت حدَّة أنصار هذه النوعية من الخدمة الاجتماعية النسوية التى كانت تحاول نسبة الرعاية كدور رئيسى للمرأة ولا يحق للرجل أن يضطلع به، ومع ذلك لا تزال الخدمة الاجتماعية النسوية تلقى هجومًا وشكوكًا حول جدواها، بينما المساندين وأنصارها يرون في تيارات فكرية معينة ردَّة للفكر البطريركي الذكورى بالمجتمع ويشيرون لتيار ما بعد الحداثة على أنه مرادف لهيمنة قيم الذكورة والأبوة على المجتمعات التى تأخذ به.

مراحل تمكين المرأة:

1- فتح جميع الفرص الاجتماعية والاقتصادية أمام المرأة وإزالة كافة الاضطهاد والتمييز ضدها.

2- حشد الطاقات البشرية لتحسين أوضاع المرأة لإدماجها في التنمية البشرية المستدامة.

3- ترسيخ دور المرأة في قيادة أنشطة وبرامج منظمات المجتمع المدنى سواء على المستوى المحلى أو الإقليمى أو الدولى.

4- العمل على فتح المجالات الجديدة أمام المرأة في مجال القطاعات غير الرسمية والمشروعات الصغيرة وفي تقديم الرعاية الاجتماعية والصحية للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة والمعاقين والمسنين.

5- التأكيد على اعتبار أنماط الاستخدام والاستهلاك الرشيد للموارد جزءًا لا يتجزء من السلوك الحياتى للمرأة.

6- التأكيد على أن التنمية القائمة على الإنتاج والعمل والإنجاز لا على استنزاف

الثروة، ويقتضى لتحقيقها مشاركة واسعة وعميقة للمرأة في مؤسسات المجتمع المدنى.

7- التأكيد على قيام وسائل الاتصال الجمعى بترسيخ قيم تمكين المرأة بالمجتمع.

8- مواجهة الآثار المتوقعة من النمط التقليدى للتنمية والتعامل مع تداعيات العولمة.

9- مشاركة المرأة في قيادة أنشطة وبرامج شبكات الأمان الاجتماعى من خلال منظمات المجتمع المدنى، ولا يجب أن تقتصر برامجها وأنشطتها على تقديم المعونة للفئات والشرائح الاجتماعية محدودة الدخل فقط ولكن لتمكين هذه الفئات والشرائح من تحقيق الاعتماد على الذات.

10- تكثيف جهود الإصلاح المؤسسى القائم على تعديل القوانين وتشجيع المبادرات الاجتماعية لجذب إسهامات المرأة في أنشطة الرعاية الاجتماعية والصحية والتعليمية.

11- الاستمرار في دعم المنظمات النسائية ومراكز دراسات المرأة والتوعية الإعلامية المستمرة لتعزيز أنشطة وبرامج منظمات المجتمع المدنى.

12- دعم المؤسسات الحكومية لمنظمات المجتمع المدنى التى تديرها النساء وتعاونهما في تفعيل أنشطة وبرامج شبكات الأمان الاجتماعى لحماية الفئات والشرائح محدودة الدخل والإغاثة ضد الكوارث وتوفير التأمين والضمان الاجتماعى والتأمين ضد البطالة.

13- إجراء البحوث البحوث والدراسات العلمية حول تأثير سياسات تمكين المرأة للقضاء على التمييز والعنف الذى يمارس ضدها سواء داخل الأسرة أو في العمل أو في المجتمع بصفة عامة.

14- التحول إلى أنماط جديدة للإنتاج المرن وما يتطلبه من مرونة ولا مركزية في قوة العمل والقضاء على الاعتبارات التى كانت تعوق استخدام المرأة.

صور تطبيق تمكين المرأة:

وفي مجال تمكين المرأة فقد ركَّزت أغلب الأدبيات على التمكين الاقتصادى والسياسى للمرأة، إلاَّ أن التمكين الاجتماعى كان أقل حظاً في وضع السياسات حيث تم التركيز على موضوع تعليم المرأة وهذا أمر غاية في الأهمية، أمَّا في مجال الصحة فإن

موضوع تمكين المرأة صحياً لم يُدرس بالشكل الكافى، فالعلاقة قد تكون متبادلة بين نقص الإنجابية وتحسين جودة الخدمات الصحية، ومعرفة المرأة من جهة وبين تمكين المرأة من الجهة الأخرى، أو أنه على العكس فإن الحد من العنف وزيادة التعليم وزيادة مشاركة المرأة وتمكينها من اتخاذ القرار.

1ـ التمكين الاقتصادى للمرأة:

يُعتبر هدف محاربة الفقر من الأهداف التنموية للألفية الجديدة، التى تبنتها قيادات وزعامات العالم لذلك تحتل عمليات القضاء على الفقر وبخاصة فقر النساء (الحرمان، المعاناة) أو ما يُطلق عليه حالياً بتأنيث الفقر، لذا نجد لزامًا القول بأن العمل على ترسيخ مفهوم التمكين الاقتصادى للمرأة واستئصال شأفة الفقر يستلزم ضرورة الأخذ بالتدابير التالية:

1- ضرورة تطوير استراتيجيات وطنية لمحاربة الفقر والقضاء عليه تحقيقًا لأهداف الألفية.

2- التركّيز على قضية تأنيث الفقر والقضايا التى تمس شئونها على المستويين القومى والمحلى.

3- ضرورة تأسيس آلية لتحقيق الأمن والضمان الاجتماعى للمرأة الفقيرة أو المعيلة.

4- توجيه الانتباه للمرأة المعيلة والتى تعول ما بين 16.7% إلى 22% من الأسر بالعالم العربى.

5- ضرورة تبنى خطط عملية وطنية تعكس الاهتمام بقضايا النوع في مختلف القطاعات بالمجتمع.

والجدير بالذكر أن معظم التوجهات الحالية للمنظمات الدولية والإقليمية التنموية، تُخصَّص لخدمة قضايا النساء وتسعى للتعامل بموضوعية مع قضية تأنيث الفقر وكيفية صياغة برامج عملية للقضاء على هذه المشكلة.

2ـ التمكين الاجتماعى للمرأة:

التمكين هنا كمفهوم يُركّز على قضايا التعليم واستئصال شأفة الأمية للنساء، كما يتضمن أيضاً الترويج للخدمات الصحية المُتعلّقة بالصحة الإنجابية للمرأة، وتعتبر قضية الأمية بين النساء والفتيات من أخطر القضايا التى تُعيق التنمية ببرامجها المختلفة

على مستوى العالم العربي، حيث تشير الإحصاءات إلى أن أمية النساء تصل لضعف وجودها بين الرجال بالعالم العربي، كما نجد تفاوتاً كبيراً بالبلدان العربية من حيث معدلات التحاق الفتيات بالمدارس الإلزامية وإن كانت نسبة التحاقهن أقل بكثير بالمقارنة بالذكور.

التمكين والتعليم:

عند الحديث عن مفهوم التمكين، نرى أن ثَمَّة علاقة قوية ورابطة إيجابية بين التمكين وبين تعليم المرأة، فالتمكين هنا هو نوع من التعليم أو إعادة تعليم وتأهيل المرأة معرفياً وتعليمياً بصورة أو بأخرى، وهو صورة من التعليم وإن كان غير رسمياً، بل يكون قادراً على تلافى عيوب ومثالب تعليم المرأة رسميا إن تم توظيفه وتطبيقه بطريقة صحيحة وقد يكون نوع من التعليم غير الرسمى المكمل نظيره الرسمى خصوصا فيما يتعلق بتعاطى قضايا ومشكلات التباين الجنسى -- علاقات وأدوار النوع بالمجتمع.

والتمكين يُركِّز هنا على تضييق فجوة التعليم بين النوع ليسهم كثيرًا في التغلب على مشكلة الفقر مما يؤدى إلى أن تتعلم المرأة مهارات وقدرات جديدة تعينها على اللجوء لسوق العمل ومن ثم الوصول لفرصة وظيفية بدخل مناسب، ويُركِّز التمكين الاجتماعى على مساعدة الناس على التصدى لمشكلاتهم والمشاركة الجدية في عملية تخطيط للبرامج الاجتماعية التى تتعلق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية.

ولذلك عمدت الكثير من الدول العربية على تطوير استراتيجيات خاصة بها لتحسين مستوى الخدمات التعليمية للنساء ومساعدتهن على الوصول لهذه الخدمات، ومن ثم لتضييق الفجوة الموجودة بين النوع على اعتبار أن تضييق فجوة التعليم بين النوع يُسهم كثيراً في التغلب على مشكلة الفقر.

3ـ التمكين السياسى للمرأة:

يُشكِّل موضوع التمكين السياسى للمرأة العربية محور اهتمام المعنيين والعاملين في مجال التنمية وحقوق الإنسان، فالنساء اللواتى يُشكِّلن نصف المجتمع بقين على مدى سنوات طوال "النصف المهمش والتابع" بدل أن يكنَّ "النصف المشارك والفاعل" في إنماء المجتمع واختيار نوعية الحياة التى يطمح إليها، ومع ازدياد الوعى لسلبيات هذا الوضع على عملية التنمية بمختلف أوجهها أدرجت الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة كما أدرجت المنظمات الإقليمية هدف إحقاق المساواة بين المرأة والرجل وتمكين المرأة

على لائحة الأهداف الإنمائية للألفية، ولقد أعاد إعلان الكويت الصادر في ينير 2009 التأكيد على هذا الهدف حيث نص على ضرورة العمل على:

"تمكين المرأة والارتقاء بأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وتعزيز دورها في الحياة العامة، تحقيقاً لمبدأ المساواة وتأكيداً لمبادئ العدل والإنصاف في المجتمع".

وفي حين تشهد الساحة الأكاديمية جدلاً حول تحديد مفهوم التمكين والمؤشرات التي يجب اعتمادها لقياسه، نجد إجماعاً بين المنظرين والعاملين في حقل التنمية على كونه ينطوى على ضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس على حياتها اليومية وعلى مجتمعها ككل، كذلك نجد إجماعاً على كون التمكين السياسي للمرأة عملية ديناميكية تتأثر وتُؤثر بحضانتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ولضمان نجاح هذه العملية ينبغي توفر شروط أساسية يأتي في طليعتها:

1- محو الجهل والأمية.

2- توفر الفرص والخيارات.

3- ضمان الحق بالاختيار.

4- إرساء الوعي بأهمية وضرورة ممارسة هذا الحق.

ونظراً إلى أن المشاركة السياسية للمرأة تُعد إحدى الثلاث نواح الأساسية في مفهوم التمكين، فالتمكين السياسي للمرأة هو جعل المرأة ممتلكة للقوة والإمكانيات والقدرة لتكون عنصراً فاعلاً في التغيير، أى أن مفهوم التمكين السياسي يرتبط ارتباطا وثيقاً بتحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع، بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جديَّة وفعَّالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية الأخرى كُلّها والنقابات المهنية ومكاتبها الإدارية، أى إيصال المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع وفي البرلمان، وتعزيز دورها في هذه المواقع لتكون قادرة على تغيير واقعها وتغيير الآخرين أفراداً أو جماعات أو مجتمعاً بأكمله.

أو بشكل أخر المقصود بالتمكين السياسي للمرأة هو وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار، والمراكز التي تُؤثر في صنع القرار ووضع السياسات، فالمؤسسات البرلمانية وإن كانت هي من أهم الأجهزة المشاركة في صناعة القرار ورسم السياسات في

الدول، فهي ليست الوحيدة المتفردة في صنع القرار، إذ أن هناك مؤسسات أخرى كالمؤسسات القانونية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية تؤدى دوراً مهماً في صنع القرارات أو تُؤثّر فيها، وقد اعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائى مقياساً لتمكين المرأة ليقيس مشاركة المرأة في السياسة وذلك اعتماداً على حصة النساء في مقاعد البرلمان.

معوقات المشاركة السياسية للمرأة:

يُؤكّد تقرير التنمية الإنسانية العربية أن النساء يُعانين بشكل عام من عدم المساواة بينهن وبين الرجال، ومن التمييز ضدهن في القانون، وفي الواقع وعلى الرغم من الجهود المضطردة لتطوير وضع المرأة، تظل هناك مجالات عديدة تتعثر فيها هذه الجهود، ويمكن إجمالها في:

أ- المشاركة السياسية للمرأة.

ب- وتطوير قوانين الأحوال الشخصية.

ج- وإدماج المرأة في عملية التنمية.

وتتمثل هذه المعوقات فيما يلي:

1- معوقات اجتماعية وثقافية.

2- مستوى التعليم ونوعه.

3- المعوقات الاقتصادية (ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادى).

4- المعوقات التشريعية.

5- المعوقات السياسية.

ومن ناحية أخرى تُعد المعوقات السياسية أيضاً، من أهم العوائق التى تترك آثارها السلبية في قضية تمكين المرأة، ومع أنه في معظم البلدان العربية على الصعيد النظرى لا توجد قيود دستورية أو قانونية على مشاركة المرأة سياسياً في الأحزاب والبرلمان والحكومة ومواقع اتخاذ القرار، لكن هناك فجوة بين المواد القانونية المتعلّقة بمشاركة المرأة دون تمييزها عن الرجل وبين ممارسة السلطة السياسية التسلطية على المجتمع، والتى تنعكس بدورها سلباً على المرأة فضلاً عن الأعراف والتقاليد التى تُحد من مشاركة المرأة سياسياً فالسلطة في العديد من البلدان العربية، والأعراف والتقاليد

تُعطل مشاركة المرأة في العمل السياسى، وتُؤثّر في التطبيق الفعلى لمبدأ سيادة القانون، إن هيمنة الثقافة البطريركية (الأبوية) المتداخلة مع قيم الهيمنة والتفوق والإخضاع والتى حصرت دور المرأة في الوظيفة الاجتماعية والأسرية أدَّت وتؤدى دورا بالغ السوء في قضية تمكين المرأة.

فضلاً عمّا سبق يمكن الإشارة إلى ضعف فاعلية المنظمات النسائية العربية ويمكن إرجاع ذلك إلى ما يأتى:

- قلة الموارد المالية، فالدعم الذى تلقاه هذه المنظمات قليل جداً وهذا يستلزم بناء إستراتيجية مُستمَّرة لتوفير الدعم والتمويل الذاتي والوطنى لهذه المنظمات.
- غياب إستراتيجية تمكين شاملة، وضعف الوعى بأهمية التمكين ومفهومه الحقيقى لدى هذه المنظمات وأجهزتها التنفيذية، والقدرة على التوجه إلى جميع الشرائح النسائية والقواعد الشعبية خصوصاً المرأة الريفية.
- ضعف عملية بناء قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة.
- الافتقار إلى التفاعل والتواصل وتبادل الخبرات مع الأطراف المختلفة ذات الخبرات والإمكانيات.
- وجود القوانين المقيدة لنشاط الجمعيات، فالتشريعات العربية تُقيِّد بدرجات متفاوتة حرية تكوين الجمعيات وتخضعها عندما تنشأ لأشكال مختلفة من الإشراف والرقابة، ومحاصرة المنظمات النسائية والتضييق عليها، وعدم قدرة هذه المنظمات على الحصول على التسجيل القانونى لهذه المنظمات في بعض الدول العربية، إن تحديث القوانين المتعلّقة بمبدأ المشاركة ولا سيما قانون المنظمات والجمعيات يُتيح الفرص أمام النساء للمشاركة والتدريب والتأهيل من أجل تكوين القيادات النسائية المجتمعية.

وهناك صور أخرى لتمكين المرأة:

حيث ارتبط مفهوم تمكين المرأة تاريخياً بحركات التحرر الوطنى في العالم ومساهمات حركة الحقوق المدنية الأمريكية، ومساهمات الحركات النسوية في بلدان العالم الثالث في أمريكا اللاتينية وآسيا، وقد ركَّز هذا المفهوم على التمكين الجماعى الذى يتحدَّى الأنماط السائدة حول علاقات نوع الجنس، واستخدم بشكل واضح وصريح في عقد

السبعينات من أجل إطلاق النضال في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين المرأة والرجل، وتسهيله عبر إرساء البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وخلال عقد التسعينات، فقد هذا المضمون مفهومه الأصلي التحويلي، وإلى حدما مفهومه الراديكالي حيث تم ربطه بالتحولات الجارية في الاقتصاد العالمي والتغيرات في طبيعة الدولة والمجتمع المدني، وبالتطور الحاصل على صعيد نظريات التنمية، حيث أصبح الخطاب التنموي يُركز على توسيع الخيارات ومستويات الإنتاج للمرأة كفرد، وفي معظم الحالات بمعزل عن برامج عمل الحركات النسوية، وفي سياق انسحاب الدولة وتخليها عن مسئولياتها في الدعم الاقتصادي والاجتماعي.

وراج هذا المضمون ليستعيد مضمونه الأصلي شيئًا فشيئًا، وبشكل خاص في برامج المنظمات الدولية، مع انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بكين في عام 1995، حيث اعتبرت مسألة تمكين الناس كأفراد وجماعات أساسية في خطط التنمية.

وتمثلت صور تمكين المرأة في الآتي:

1ـ المرأة وإدماج النساء في المجتمع:

ولعلَّ سبب كون النساء الآن يُمثلن قوة سياسية لا يستهان بها، أن دولاً عديدة قد صدَّرت قضية التمكين للنساء صدر قضايا وأجندات التنمية بها، ولذلك أيضاً فإن العديد من المنظمات والمؤسسات الحكومية، قد أضحت أكثر حساسية للنقد الموجه إليها من جماعات وحركات النساء، فسرعان ما تُبادر بإضفاء طابع نوعي Gnederization مع سياساتها واستراتجياتها، ترجمت في النهاية لمشروعات نسوية تستهدف خدمة الفقراء من النساء والمُهمَّشات منهن مجتمعياً.

ولقد ركَّزت الجمعيات والحركات النسائية بصفة خاصة على الترويج لمفهوم تأنيث الفقر، بمعنى أن الفقر هو المعاون الموضوعي للنساء، فهو في ظل الظلم واللامساواة الاجتماعية، هو صفة لصيقة بهن، ولكن عندما نتناول التمكين بالحديث فإننا لا نقصد فئات نسائية معينة أو فقراء منهن بصفة خاصة، ولكن تدابير وإجراءات التمكين ينبغي أن تستفيد منها مختلف النسوة بمختلف درجات الفقر بينهن أو بين مختلف الفئات المهنية منهن.

وفي أي مجتمع يعتبر كل فرد عضواً في البنية المجتمعية يرتبط ويعتمد على غيره من أعضاء المجتمع، ومن ثم لا ينبغي أن نُمكّن فئة على حساب أخرى لأن التمكين وأن

كان يتضمن تقوية ومساعدة فرداً ما، فهو يتضمن حرمان فرد آخر من ذلك، حيث أن التمكين الكُلّى هو شئ صعب التحقيق، فإن إرساء مفهوم التمكين الجمعى يُماثل مُعادل موضوعى تستفيد منه كافة الفئات المجتمعية، حيث تستفيد منه معظم النساء في المجتمع (ستظل للنسوة اليد العليا في تشكيل حضارتنا).

2ـ وضع جديد للتأثير في عمليات اتخاذ القرار:

تحقيق التضامن بين النساء، من الموضوعات التاريخية التى كان يقصد بها مساعدة النساء كُل الأخرى، فيما بين النساء، يُلاحظ أنهن يتسمن بالقدرة على العمل الجماعى فيما بينهن، وحالياً وبعد تاريخ طويل من الدعوة لحقوق النساء، فإن عملية التضامن هذه قد تحولت بعد ذلك لمفهوم التمكين.

ولقد تغيَّرت الصورة كُليَّة، فبعد أن كانت قضايا المرأة تُجنَّب وتُستبعد من المناقشات السياسية، أضحت الآن من ضمن المُؤثّرات الحيوية على الأجندات السياسية لمعظم دول العالم، وأضحى لقضايا وتحركات المنظمات النسائية أثراً لا يستهان به على القرارات السياسية، الاقتصادية، وبسبب ممارسات تلك المنظمات، واختلفت الإستراتيجيات والسياسات التنموية تجاه مستويات المعيشة.

وإدراكاً لذلك الوضع، رأت النساء ومن قبلها الحركات والمنظمات النسائية لهذا الوضع، وسعين إلى تحقيق الأفضل في أوضاعهن وأقدارهن.

وأن عملية التمكين للنساء بالتأكيد سوف تنعكس على طريقة تناولهن للقوة أو ممارستهن لها (العمل، المترل،البرلمان، مجلس الوزراء) وسوف يعتمدن على المنافسة، ويغيرن من علاقات القوة داخل المجتمع بحيث تعمل هذه وتلك لصالح المرأة.

كما أن تحقيق أو إرساء التمكين عالمياً يستدعى الالتزام بمفهوم العدالة والمساواة.

ونحن نؤكد هنا إن التمكين في النهاية يعنى منهج جديد شامل تجاه التعامل مع بعض المشكلات السكانية كذلك هو:

1- رؤية جديدة عند وضع السياسات السكانية.

2- تغييرات ضرورية في البنية القومية والدولية.

وبذلك فيجب أن تتعاون مختلف المنظمات والمؤسسات الحكومية والدولية، في الترويج لمفهوم التمكين، وينبغى أن تُجرى تغييرات راديكالية في الجوانب الاقتصادية،

والاجتماعية، والسياسية، بما يساعد في النهاية على ترسيخ التمكين مجتمعياً فإذا ما حدث التعاون المحلى والدولى تجاه إقرار حقوق المرأة، بلا شك أن ذلك سوف ينعكس على رواج، والاستمساك بالتمكين، وسوف يتحوَّل وضع المرأة من مُجرَّد إصدار توجيهات بشأنهن إلى المشاركة.

استراتيجيات تمكين المرأة:

وقد حددَّت مجموعة العمل حول التعليم والمساواة بين الجنسين التابعة لمشروع الأمم المتحدة للألفية سبع استراتيجيات ذات أولوية عالية في تحقيق مساواة النوع وتمكين النساء وشملت الإستراتيجيات:

1- تعزيز فرص التعليم ما بعد الأساسي للفتيات في الوقت الذى يتم به الالتزام تماماً بالتعليم الابتدائى العمومى.

2- ضمان الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

3- الاستثمار في البنية التحتية للحد من عبء الوقت على الفتيات والنساء.

4- ضمان امتلاك الفتيات والنساء للملكية والتوريث.

5- إزالة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف.

6- زيادة حصة النساء من المقاعد في البرلمانات والإدارات المحلية.

7- مكافحة العنف ضد المرأة.

ونتيجة لذلك فإن العلاقات الرئيسية والأدوار المساندة في حياة الناس يمكن أن تُحدَّد في شكل العادات والمخاوف والأفضليات والطموحات والاحتياجات، وفي هذا النظام لا نعتمد فقط على بعضنا البعض ولكن يتم السعى للحصول على الدعم من الآخرين.

دور تكنولوجيا المعلومات فى تمكين المرأة:

لا ريب أن وسائل الأعلام الحديثة لها دورًا قوياً في توصيل رسالة لمتخذى القرارات وصُنَّاع السياسات تجاه قضايا ومشكلات المُهمَّشين وعلى رأسهم المرأة، ومن ثم فالترويج الجيِّد للتمكين يُعنى به ضرورة توعية كافة القطاعات والقوى السياسية والاجتماعية الفاعلة بأهميته والعمل على حفزهم للمشاركة الفعلية في تغيير

واقع المرأة وحياتها، إذ بدون تغيير وعى المسئولين لا يمكن بأى حال تغيير واقع المرأة، لذا من الضرورة بمكان العمل على التخطيط الجيد للحملات الدعائية والإعلامية حول أهمية التمكين، وقبل ذلك التوعية بخطورة المشكلات التى تُعانى منها المرأة وتعايشها فعليًا، ومن ثم تساهم هذه الوسائل في الآتى:

أولا: تغيير وإثارة الوعى:

ليس فقط على مستوى القوى السياسية والاجتماعية الفاعلة بالمجتمع بل أيضاً على مستوى المرأة المراد تمكينها نفسها، فبدون تغيير وعى تلك المرأة لا يمكن تأهيلها وتدريبها على اتخاذ القرار والاستقلالية، لذا نجد أن تغيير الوعى هنا رهن ببرامج تعليمية وتثقيفية وتدريبية مُستمرَّة.

ثانيا: تهيئة القيادات الحكومية والشعبية.

فالطبيعى أن أى برامج توعية أو تدريب أو تغيير اجتماعى لا يمكن أن تُحقِّق غايتها بدون وجود رضاء مسبق ودعم من القيادات والقوى المجتمعية الفعالة بالمجتمع، والجدير بالذكر أن عملية تغيير الوعى وإثارته على المستوى المجتمعى يجب أن تتم وتسير في اتجاهات متباينة ومُتعددة على مستوى المرأة المراد تمكينها، والقوى السياسية الفاعلة بالمجتمع وأخيراً المجتمع الكبير نفسه.

ثالثا: التمكين والإطار القانونى:

يُقصد بهذا أن تطبيق مشروعات وبرامج لتمكين المرأة يجب أن تكون خطوة أخيرة بعد خطوات أخرى تتعلق بتغيير المنظومة التشريعية التى تُناهض وتُرسخ وضع المرأة التقليدى، وقد تُحد من تغيير هذه الأوضاع لصالح فئات أو جماعات أخرى موجودة.

مؤشرات تمكين المرأة:

من الضرورة بمكان أن نتفهَّم أن التمكين عملية مُعقدة ومتشابكة في آن واحد، حيث تُؤثِّر وتتأثر بخلفيات وسياقات ثقافية وسياسية واجتماعية واقتصادية على المستوى المحلى، ومن ثم تُؤثِّر هذه الخلفيات بدورها على المُؤشِّرات الخاصة بتمكين المرأة، وعموما من الممكن صياغة جملة من المؤشرات التى يُمكن توظيفها للتعرُّف على درجة ومستوى التقدم في التمكين على النحو التالى:

1- على مستوى المرأة بصورة فردية والمستوى العائلى:

أ- العمل على ضمان مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الحيوية على المستوى الأسرى.

ب- مشاركة الرجل للمرأة في كافة الأمور الحياتية - الأعباء المنزلية-

ج- منح المرأة الحق كاملا في التصرف في صحتها الإنجابية وفي تحديد عدد أفراد الأسرة التى يناسب قدرتها الجسدية والصحية.

د- حق المرأة في اكتساب الدخل وفي التصرف فيه بحرية.

ه- حق المرأة في التعبير وإبداء الرأى في عملها وفي الإحساس بقيمتها.

و- تعميق إحساس المرأة بالثقة وتقدير الذات.

ز- الحق في الدفاع عن نفسها ضد كافة صور الإيذاء والضرر.

2- على المستوى المجتمعى والتنظيمى:

أ- ضرورة تواجد المرأة بكافة القطاعات التنظيمية بالمجتمع.

ب- العمل على زيادة أعداد النسوة العاملات في وظائف ومناصب قيادية على مختلف الأصعدة محلية - إقليمية وقومية.

ج- مشاركة المرأة في كافة القطاعات العاملة بالمجتمع وخاصة القطاع التقنى منها ومشاركتها هنا لا تتمثل في الاستخدام لتلك التقنيات الحديثة بل تتعدى هذا للمشاركة في التصميم والتطوير.

د- المشاركة في كافة الأنشطة السياسية والثقافية والاجتماعية بالمجتمع.

ه- مشاركتها في الأنشطة المجتمعية غير التقليدية.

و- الاهتمام بالبرامج التدريبية للمرأة.

ز- توعيتها بكافة الحقوق المتاحة لها من الناحية القانونية.

3- على المستوى القومى:

أ- العمل على زيادة وعيها بالحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية.

ب- ضمان مشاركة وانخراط المرأة في عملية صياغة وتنفيذ الخطط التنموية على المستوى القومى.

ج- ضمان مشاركة المرأة في كافة الأنشطة الجارية على المستوى القومى وبخاصة فيما يتصل بعمليات التشبيك والنشر العلمى.

د- حق المرأة في الظهور والتعبير عن نفسها وقضاياها.

ه- التركيز على دور الميديا في التوعية بقضايا المرأة وإتاحة الفرصة لها للتعبير عن نفسها ومشكلاتها على المستوى الإعلامى - القومى.

العوامل التى تساعد على تطبيق مفهوم تمكين المرأة:

1- تسهيل إنشاء منظمات نسوية - نسائية- للحديث عن قضايا المرأة والبحث عن حلول منطقية لها.

2- العمل على تصميم وإنشاء قواعد بيانات لحصر كافة البيانات والمعلومات الضرورية.

3- البحث عن مصادر تمويل مناسبة.

4- ترسيخ مفهوم - وجود قيادات- إدارية عُليا أو غيرها نسائية بالمجتمع.

5- تدريب الميديا على كيفية تناول قضايا ومشكلات المرأة بإيجابية وموضوعية.

6- تهيئة المناخ المناسب لصياغة سياسات وبرامج تنموية تُراعى حقوق وقضايا المرأة.

معوقات تطبيق تمكين المرأة:

1- زيادة أعباء العمل على المرأة بجوار الأدوار التقليدية لها.

2- انعزال المرأة بوجه عام بمعنى بُعدهن عن بعضهن البعض بسبب انتشار الأمية بينهن.

3- النظرة التقليدية لمحدودية مشاركة المرأة في الشأن العام.

4- ندرة التمويل.

5- الحروب والصراعات الداخلية ببلدان العالم النامى.

6- الصراع وعدم الاتفاق بين جماعات النساء أنفسهن حول القضايا والأولويات والسياسات المناسبة لهن.

7- وجود بيئة تميزية تُقصى المرأة بصورة فعلية ومستترة.

الفصل الثاني عشر

تمكين الفقراء

من منظور الخدمة الاجتماعية

- مقدمة.
- الأغنياء والفقراء.
- تعريف الفقر.
- مصطلحات رئيسية وتعريفات عن الفقر.
- مفهوم الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعى.
- النظريات الاجتماعية المفسرة للفقر النوعى للمرأة.
- الفئات التى تعانى من الفقر.
- مَنْ هو الفقير؟
- تفسيرات متعلقة بالفقر.
  - تفسيرات اقتصادية.
  - تفسيرات ثقافية.
  - تفسيرات سياسية
- أسباب الفقر.
- ثقافة الفقر.
- وظائف الفقر.
- تمكين الفقراء.
- لماذا يكون التمكين مهم؟
- التعريف القانونى للتمكين.
- استراتيجيات تمكين الفقراء.
- اهداف تمكين الفقراء.

الفصل الثاني عشر

تمكين الفقراء

من منظور الخدمة الاجتماعية

مقدمة:

ماذا نقصد تحديدا بالفقر والحرمان؟ إذا طرحت مثل هذا السؤال على عشرة من الأفراد فسوف أحصل ولا ريب على عشرة من الإجابات المختلفة، فالمؤكّد أيضاً أن ردَّة فعلهم تجاه هذا السؤال سوف تتباين بشدة، بما يعنى أن الفقر شيئاً يختلف تفسيره وتعريفه باختلاف الأشخاص أنفسهم طبقاً للخلفيات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التى تحكمهم، كما وجد أيضاً أن الشعور بالفقر أو المرور بتجربة الفقر تختلف من شخص لآخر وتُؤثّر في كل شخص على حده بطريقة متباينة، فالفقر مثلاً في أمريكا يختلف عن مثيله في كندا ويختلف عنهم بالبلدان النامية بطريقة كبيرة، كما أن الإحساس بالفقر يختلف من زمن لآخر حتى ولو كان بذات النطاق الجغرافى.

ولقد تكونت ثروات كبيرة وعظيمة للغاية نتيجة للتقدم الاقتصادى الصناعى، فنجد أن أبناء الطبقة الوسطى الأمريكية قد تمتعت بالرفاهية الاجتماعية والاقتصادية بصورة لم تحلم بها من قبل، ويمكن أن نلاحظ أوجه هذه الرفاهية بالنظر لأفلام ومسلسلات التلفاز الأمريكية عن حياة الطبقة الوسطى والعليا، ولكن ليس هذا هو فقط الجانب المضئ من الصناعة المعاصرة، فهناك أيضاً جوانب معتمة تتماثل في ملايين الأسر الذين تعج بهم المجتمعات الغربية، يحيون على هامش الحياة ولا يستطيعون التمتع أو حتى الاقتراب من ثمار هذه النهضة الصناعية المعاصرة، على أنه وللحق، هؤلاء الفقراء في أمريكا لا يمكن بأى حال من الأحوال أن نقارنهم بأولئك الفقراء في العالم الثالث الذين يتضورون جوعاً لحد الموت، فعلى مستوى الدول الغنية، تظهر حدة الفقر وقسوته بعكس الأوضاع في العالم النامى أو الثالث، فالتفاوت بين المستويات الاقتصادية بالعالم الثرى يظهر التفاوت الطبقى بشكل مُذهل يوضِّح بجلاء مآسى الرأسمالية الصناعية المعاصرة.

وعلى كل، فالمشكلة كبيرة تتعلّق بالبنية الداخلية للاقتصاد، بحيث يُمكننا القول بأن الفقر هو تعبير عن خلل في نسق توزيع ثمار ونتائج النمو الصناعى الرأسمالى الحديث.

الأغنياء والفقراء:

على مستوى أغلب دول العالم نجد أن الثروة تتركز فقط في أيدى قلة قليلة، كما نجد أن الفقر والثروة يرتبطان بعلاقة عكسية غريبة، فمثلاً وعلى مستوى الولايات المتحدة الأمريكية نجد أن الأكثر ثراءًا تُقدر أعدادهم بحوالى 1% من جملة السكان والأسر وأن هؤلاء يملكون فقط ما قيمته 40% من جملة الثروة، كما تُبيِّن الإحصاءات أيضاً أن 20% من الأغنياء بالولايات المتحدة الأمريكية يحصلون على أكثر من 50% من الدخول، بينما أفقر 20% من السكان يحصلون فقط على ما دون الخمسة بالمائة من الدخل، ومن ثم نجد أن صور اللامساواة تشيع بدرجة مُفزعة بين جنبات المجتمع الأمريكى، وبمعايير غير مقبولة من الناحية الأخلاقية أو الاجتماعية، وتدل هذه الأمور بجلاء على تفاوت وفجوة رهيبة في الثروة والدخول المادية بهذا البلد.

ومن ثم، الثروة والفقر يرتبطان بعضهما البعض بطريقة مثيرة للدهشة، فنجد أنه على مستوى العالم أجمع وأمريكا على الأخص، الثمار والخيرات لا تتوزَّع بطريقة متساوية أو عادلة بين البشر بحيث نجد في النهاية أن هناك من يملكون وهناك أيضاً من لا يجدون قوت يومهم، وعامة توجد طريقتان لتحديد أوجه اللامساواة الاقتصادية وهما:

- من خلال قياس الاختلافات في الدخل.
- من خلال قياس الاختلافات في الثروة.

وبالنسبة للدخل فيُقصد به كميَّة المال التى يتكسبها الشخص خلال سنة واحدة، بينما الثروة تعبر عن جملة الأصول التى يمتلكها الفرد من عقارات وأموال وأسهم وسندات ...الخ وغالباً ما نتحدَّث عن عملية توزيع الدخل، ربما لأن الاقتصاديون يجمعون فقط المعلومات المُتعلّقة بالدخول الفردية ثم الجماعية.

بينما من الصعوبة بمكان أن نتعرَّف بدقة على توزيعات الثروة بدول العالم أجمع لأن الحكومات لا تقوم بتجميع البيانات بطريقة كافية او منتظمة، إلاَّ أن نتائج الدراسات أوضحت أن أغنى عشرين بالمائة من السكان يُسيطرون على ما يقدر بستة وسبعين بالمائة من جملة ثروات البلاد بأمريكا مثلاً، على النقيض من ذلك وجد أن أفقر عشرون بالمائة يملكون أقل من اثنين من العشرة بالمائة من جملة هذه الثروات، وتعكس هذه الأرقام على الرّغم من ندرتها عمق المشكلة التى تواجه المجتمع الأمريكى خاصة

عندما نعلم أن اقل من واحد بالمائة من الأغنياء بأمريكا يمتلكون بما يُقدَّر بثلث ثروات البلاد كُلِّها أى أكثر من ستين ضعف ما يملكه الفقراء.

لهذه الدراسات وبالرجوع نقف تفصيلياً على حجم التفاوت في الدخول والثروات بين الفقراء والأغنياء في المجتمع الأمريكى، ومن ثم تُؤثّر في هذه الأوضاع على كل أطراف المشكلة بحيث نجد أن هؤلاء الفقراء يفتقرون للقدر الكافى من الحريات والاستقلالية، فهم أسرى لمشكلاقم وبفقرهم يعيشون على الهامش ويميلون للعنف والجريمة، مُحاطين من كل جانب بمصادر الثروة والرخاء والرفاهية ولكنهم لا يملكون فقط سوى النظر والتطلّع إليها، هم أيضاً يَفتقرون للتعليم الجيد بالتالى ليست لديهم المهارات والقدرات التى تعينهم على تحسين دخولهم النقدية أو الحصول على وظائف جيدة أو دائمة، كما أن الأوضاع الصحية لديهم أقل بكثير من الأوضاع الصحية لأبناء الأغنياء، ويمكن التعرف على حجم التفاوت الرهيب بين الأغنياء والفقراء بالرجوع لحجم ونوعية وجودة الخدمات التى يتلقاها الطفل الغنى بالمقارنة بما يتحصل عليه نظيرة الفقير، وقد لا يفصل بينهم سوى شارع فقط في ذات المدينة.

توسعة الفجوة:

أيضاً نتائج الدراسات التى أجريت سواء في الدول الغنية أو النامية تعكس عمق التدهور في الأوضاع الاقتصادية للفقراء من سيئ لأسوأ، كما تعكس أيضاً أن معدل استهلاك الفقراء قد تدنى كثيرًا في الثمانينات بالمقارنة بفترة الستينات والسبعينات، وعامة نجد أن ثَمَّة قوى متداخلة ومتشابكة تُؤثّر على تعميق هذه الفجوة بين الثراء والفقر بمختلف دول العالم ومنها على الأخص:

1- أن الاقتصاد نفسه يميل في السنوات الأخيرة لتقييد حق الفقراء في التمتع بثمار النمو.

2- أن التركّيز ينصب أساساً على المنافسة الشرسة التى لا مكان بها للفقراء، ومن ثم وجدنا إقبال رجال الأعمال وأرباب الصناعات على جلب العمالة الأجنبية الماهرة وبمعدلات أجور أقل بكثير من العمالة المحلية ذاتها.

3- والخلاصة تدنى في معدلات الأجور الحقيقية للعمالة المحلية في مُجملها، ومعنى هذا تدنى مماثل في القوى الشرائية وفي قدرات هؤلاء على الاستهلاك والنتيجة فقرًا مُستمرًا.

4- لا يمكن إغفال السياسة وتأثيراها على عملية تعميق الفجوة بين الثـروة والفقـر بدول العالم فنجد أن الأغنياء يتمتعون بإعفاءات ومزايا ضريبية مثلاً، بينما تنحنى ظهور الفقراء من كثرة الضرائب والرسوم التى يتحملونها لتعـويض العجـز في الموازنة السنوية.

والبعض يشير إلى أن الفقر هنا نتيجة طبيعية لخلل بنيوى بالمجتمع ذاته خلل كامن، بصلب هذه البنية الاجتماعية لا يمكن القضاء عليه فقط من خلال سياسات أو برامج عادية، وأن الحل يكمن أيضاً في العمل على تغيير الاتجاهات والأفكار السـائدة الـتى تُمجِّد من قيمة الفرد على حساب الجماعة، والتى تُطلق العنـان لجـامعى الثـروات والدخول للاستحواذ على كل شئ بالمجتمع، والجدير بالذكر أن الفقر والثروة تُؤثران بشدة على جملة الاتجاهات والأفكار وأنماط المعيشة بالمجتمع عاملة على تفتيت وتقسيم المجتمع لفئتين أو مجتمعين كُل يعيش بمعزل عن الآخر، ومن ثم نجد أن المجتمـع النـامى بخاصة تشيع به البغضاء والتفاوتات الطبقية بصورة لا يعهدها مجتمع أخر معاصر.

طبيعة الفقر:

لكل فرد تصور حول معني الفقر، لذلك من الصعوبة بمكان أن نحـدد معـنى أو تعريف دقيق للفقر، لكن المؤكد أن الفقير هو ذلك الـشخص الـذى لا يـستطيع الوصول للخدمات والسلع الأساسية التى تبقيه على قيد الحياة، فهو يعانى أيضاً مـن سوء الغذاء، ونقص حاد في الملابس التى تقيه حر الصيف أو برد الشتاء، لكـن هـذا التعريف يعتبر الآن قاصراً عن تحديد مفهوم الفقر والفقراء بدقة، فهل الفقير الآن مـن يفتقر لمواصلة خاصة به؟ الجميع يؤكدون على أن بعض السكان فقراء، ولكن كيـف نقف على تعريف دقيق للمواطن الفقير؟

تعريف الفقر:

للفقر تعريفات كثيرة لا يمكن إحصاؤها، وتتباين بسبب متغيرات كثيرة حـسب البيئة وطبيعة الاقتصاد وطبيعة النمط الحياتى، ولكن تم اختيار أحد التعريفات الـذى يعتبر نوعاً ما شاملاً ويغطى موضوع الفقر.

إن الفقر يمكن تعريفه بوصفة حالة من الحرمان من المزايا أو الركائز الاقتـصادية والاجتماعية والبشرية، وتشمل الأصول الاقتـصادية والماديـة، الأرض والماشـية، والسكن، والمهارات والصحة الجيدة، والعمل وغيرها من العناصر المادية الـتى تـوفر قاعدة لتوليد الدخل والإنتاج سواء في الحاضر أو في المستقبل.

ولقد عرف قديما أن الفقر هو في المال والحاجات الأساسية من مأكل ملبس ومسكن وتعلم.

ومثلا إذ بحثت عن معنى الفقر بقاموس "أكسفور" فسوف تعثر على ستة تعريفات مختلفة ولكن جميعها تدور حول معانى العجز عن الحصول على الحاجات الأساسية أو القصور بالموارد المتاحة عن الوفاء بحاجات الفرد بالمجتمع، الخلاصة أن الفقر يوجد عندما تعجز الأسرة عن توفير وجبة الطعام التالية، وعندما يعجز الفرد عن ضمان استمرارية فرصة العمل المتاحة له.

كما وُجد بالبحث أيضاً أن تعريف الفقر من وجهة نظر الفقراء أنفسهم تختلف بشدة عن تعريف غير الفقراء لمشكلة أو لظاهرة الفقر، فإحساس الفرد بالفقر يؤثر على مقدرته على صياغة تعريف موضوعى له، كما أن عدم إحساس الغير من غير الفقراء وبخاصة الأغنياء يجعلهم أيضاً يصيغون تفسيرات وتعريفات ابعد ما تكون أحياناً عن المضمون أو المعنى الحقيقى للفقر، فالفقراء يرون في الفقر جدارًا عازلاً بينهم وبين المجتمع الكبير المحيط بهم، كما أنه يعكس الإحساس بغياب الأمن والأمان، وتدنى الأجور والدخول، وندرة الفرصة للوصول للتعليم والخدمات الصحية والاجتماعية المناسبة، بينما يرى غير الأغنياء الفقر على أنه مجرد قصور بالدخل أو عبارة عن خيارات غير رشيدة من جانب الفقير، بما يعنى أن من الصعوبة بمكان أن نصل لتعريف دقيق توافق عليه كافة الأطراف المهتمة بالموضوع بأى مجتمع معاصر.

وحتى اللحظة الراهنة نجد أن تعاريف الفقر متزايدة وتتعدد بصورة ملحوظة وبخاصة نتيجة للمؤتمرات والندوات التى تقيمها العديد من المنظمات والبرامج الدولية التابعة للأمم المتحدة، ونشير على وجه الخصوص للقمة العالمية للتنمية الاجتماعية والتى عقدت بمدينة كوبنهاجن العام 1995 حيث نجد أن المجتمع الدولى قد اتفق على عدة تعريفات للفقر، ورسم خطوط عريضة لم يمكن العمل بموجبه للتخفيف من حدة هذه الآثار، وفي سنة 1996 قامت منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية برسم إستراتيجية لتحقيق أهداف قومية وإقليمية ودولية من خلال تبنيها لأجندة، كما نجد أيضاً أن A Dab قد دعم بشكل خاص أحد المؤتمرات الوزارية لمنطق آسيا والباسيفيك لصياغة سياسات واستراتجيات للتنمية ولمكافحة الفقر.

وهنا نذكر بعض مصطلحات رئيسية وتعريفات للفقر:

- **الفقر الإنساني**: ويقصد به العجز بالقدرات الإنسانية أو البشرية نتيجة لسوء التغذية والأميَّة.

- **فقر الدخل**: القصور المصاحب لدخل معين عن تلبية حاجات الفرد الأساسية.

- **الفقـر المطلـق**: درجة أو مستوى الفقر التى يعانى منها الفرد ولا يجد قوت يومه أو الحد الأدنى من الطعام والخدمات اللازمة لأبقائه على قيد الحياة، وغالبـاً مـا يقاس هذا النوع من الفقر بمدار مُحدَّد من السعرات الحرارية فى صـورة مـواد غذائية ضرورية للفرد.

- **الفقر النـسبى**: عادة ما يُعرَّف بعلاقته بنسبة مُحدَّدة من الفقر المطلق أو كنسبة مُعيَّنة من الدخل الاقتصادى ويختلف الفقر النسبى من مكان لآخر ومـن فتـرة زمنية لأخرى.

- **مؤشر التنمية البـشرية**: وهو ذاك المُؤشر الذى صاغه برنامج الأمم المتحـدة الإنمائى لقياس حرمان الفرد من الخدمات والسلع الأولية اللازمـة لبقائـه حيًـا ويعتمد هذا المُؤشر على عناصر عديدة مثل:

1- مُعدلات وفاة الفرد قبل سن الأربعين.

2- مُعدلات أمية الأفراد بالمجتمع "البالغين".

3- مُعدل عجز الناس عن الوصول للخدمات الصحية والتعليمية بالمجتمع.

- مقياس تمكين النوع "الجندر" وهو مقياس آخر للبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة لقياس مستوى اللامساواة فى النواحى الاقتصادية والاجتماعية والمشاركة الـسياسية المتاحة أمام النوع.

وعلى الرَّغم من كمية البحوث التى تمت على الفقر إلاَّ أن ثَمَّة خلافاً حتى الآن بين المختصين والمهتمين بالموضوع على صياغة تعريف قاطع لمفهوم الفقر، فالجميع بـدون استثناء يُعرِّفون الفقر من زاوية الظروف المحيطة بالفرد أو الأسرة، ولكن الظروف هذه بدورها قد تختلف، فمثلاً الأسرة التى تعيش بالمدينة الكبيرة وتتكسَّب سنويًا 15000$ هى فقيرة فقراً مدقعاً بينما نظيرتها التى تعيش بالريف وتتحصل على ذات الـدخل لا يمكن وصمها بالفقر، ومن ثم يمكن رد الفقر للقصور الشديد بالدخل (للفرد/ الأسرة) عن الوفاء بالحاجات الأساسية اللازمة لبقاء أيهما على قيد الحياة، لذا نجـد علمـاء الاقتصاد اليوم يميزون بين نوعين من الفقر وهما الفقر النسبى والآخر المطلق، يُركِّزون على الفقر المطلق ويصيغون السياسات والبرامج الاجتماعية اللازمة للتغلـب عليـه، بينما يتجاهلون الفقر النسبى ربما لأنه لا يمس وجود الفرد الحياتية أو الأسرية، أى أن

الدول الغربية تهتم فقط ببقاء الفرد على قيد الحياة وتُمكّنه من الوصول للحاجات الأساسية وتترك له المجال شخصياً للتغلّب على حالة الفقر النسبي التي يعاني منها، ومن ثم نجد التفاوت كبير بين مستويات الدخول والثروات بين الطبقات الأمريكية الحالية بصورة مفزعة، ومن ثم يُعرَّف الفقر المطلق بالحالة التي يعجز بها الدخل للفرد أو للأسرة عن الوفاء بالحاجات الأساسية اللازمة لعيشه، بينما الفقر النسبي هي تلك الحال التي يقل بها دخل الفرد أو الأسرة عن المتوسط العام للدخول على المستوى القومي، ومن ثم نجد بالمدينة الأمريكية الواحدة تجاوزا مدهشاً للفقر والثروة، ومن ثم فالمشكلة المرتبطة بالفقر النسبي أنها حصرت القضية في فقر القدرات والمهارات للفرد نفسه عن اللحاق بركب الوظائف والأعمال المدرة للدخول العالية، بما يعني بالنهاية ردة وعودة لفكرة وصم الفقير بوصمة العار، وأنه المسئول الرئيسي عن فقره وبؤسه وليس المجتمع الكبير الذي يعيش به، الفقر كمشكلة له أبعاد متعددة، فهو ليس ظرف أو حالة، بل هو عرض أو نتيجة لفقدان أو نقص معين يطرأ على أمور معينة، مثل الدخل أو القدرات أو الأصول الإنتاجية لدى الفرد، وقد يكون الفقر هنا مشكلة طارئة فجائية وقد يتحول بمرور الوقت لمشكلة مزمنة ضاغطة.

مفهوم الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي:

يُشير إلى الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي للفرد (ذكر/ أنثى) حيث يشير إلى فقر الإناث أكثر من الذكور من حيث الدخل، ومن حيث القدرات اللازمة لضمان مستوى معيشي جيد، وذلك لقلّة الفرص المتاحة لها وكونها من الفئات التي تكون ضحية في حال وجود أزمات اجتماعية واقتصادية.

النظريات الاجتماعية المفسرة للفقر النوعي للمرأة:

النظريات التي حاولت أن تفسر الفقر النوعي للمرأة فهناك مجموعة النظريات ذات الاتجاه الاجتماعي البحت، وهناك مجموعة نظريات مبنية على أيدلوجيا فكرية وسياسية وسنستعرض بعض من هذه النظريات كمحاولة لتفسير الفقر من منظور نوعي.

1- تفسير الفقر لخصائص فردية مكتسبة (ثقافية وقيمية):

تُعد الرؤية القائمة على رد الفقر لخصائص فردية مكتسبة (ثقافية وقيمية) من أكثر الرؤى شيوعاً حيث تروج لها النظم الرأسمالية والمدرسة الاقتصادية الليبرالية الجديدة

والقديمة، وتنظر إلى الفقر كنتيجة لجوانب قصور مكتسبة ناتجة عن أوضاع اجتماعية تجعل الأفراد يعجزون عن العمل بكفاءة في المجتمع الحديث.

ويُركز أنصار هذه الرؤية في تفسير الفقر على التنشئة الاجتماعية في سياق ما يسمونه حضارة الفقر، من السياقات التى يكتسب فيها الأفراد تلك الملامح، الأسر التى تعانى من الحرمان وتفتقر إلى الرعاية الوالدية السليمة، وتتسم بتدنى الطموح فحين يصل أطفالها إلى سن الشباب تكون قدراقم متواضعة وطموحهم منخفضاً، واستعدادهم لقبول الفقر والعيش فيه كبيراً.

ومن أهم خصائص هذه المرحلة أنها إذ تتوارث من جيل لجيل من خلال التنشئة الاجتماعية وتعيد إنتاج نفسها أى تضمن استمرارها وتُحقق لنفسها قدراً من الاستقلال والتأثير يقترب عند البعض من الحتمية الاجتماعية، كما أنها تعيد إنتاج الفقراء، ومن هنا فإن كسر حلقة الفقر يقتضى تعديلات جوهرية في نسق القيم والدافعية والتصورات وأنماط السلوك وغيرها.

ويذهب البعض إلى أن هذه الرؤية تنطوى على نقاط ضعف وقصور عديدة، منها: أنها لم تُقدّم شواهد مقنعة تقوم على تعريفات إجرائية للمفاهيم الأساسية فيها تدعم دعواها المختلفة ،والثانية أن دراسات جادة كثيرة قد انتهت إلى نتائج تناقض ما تقول به، كما يُشار إلى أنه إذا كان الفقر يعيد إنتاج نفسه بصفة مستمرة في مناطق أو أحياء بعينها، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة للأسرة فبعض الأسر تترل إلى منطقة الفقر بعد ثراء، والبعض يتجاوز الفقر إلى الثراء، فالعلاقة بين الأسر المعيشية والفقر ليست علاقة حتمية أىّ أنه يمكن تغيير واقع الفقراء لو تم تغيير ما يُقدَّم لهم من خدمات وليس حتماً أن يظلوا فقراء، وإلاّ لما كان لبرامج مكافحة الفقر أى فائدة تُذكر بهذه الصورة.

2ـ النظرية النسوية الراديكالية:

بدأت النظرية النسوية الراديكالية ما بين الفترة من عام 1960 و 1970 وكان من أهم المبادئ التى نبهّت لها أن عدم المساواة بين الجنسين لا يُعد إلى الفروق بين الجنسين ولا يعود إلى الفروق البيولوجية، وإنما إلى الأدوار المتعلقة بالإنجاب التى أدت إلى تقسيم العمل بينهما وإلى وجود التمييز القائم على أساس الجنس.

ولدى النسوية الراديكالية إيمان بأن الرجال هم المسئولون عن استغلال النساء، لأنهم ينتفعون من ذلك من خلال النظام الأبوى الذى يسود فيه الرجال على النساء،

وتُركّز الراديكالية على العائلة كمصدر أساس وأولى لاضطهاد المـرأة لأن الرجـال يعتمدون على النساء من خلال العمل المنزلي الذى تقوم به النساء، وأن سـبب فقـر المرأة هذا النظام الذى يُعطى تملك القوة للرجال والانتفاع من ضعف النساء أثناء فترة الحمل والإنجاب، وأن المجتمعات التى يُسيطر فيها الرجل يتم من خلالها إقصاء الأنثـى بشكل كبير مما يجعلها فقيرة تحت أى ظرف.

ومن خلال تلك النظريات نخلص إلى أن هناك شبه اتفاق بين النظريات النسوية في النظر لفقر المرأة على أنه نتيجة قمع مُستمر من النظام الاجتماعى نتيجـة لـسيطرة الرجل على الموارد الاقتصادية، وهو ما يجعلها ضحية لأى تغير اقتصادى أو سياسى أو اجتماعى، وهى أول من يقع في الفقر نتيجة أى عامل من العوامل السابقة، وأن الحـل لمشكلة فقر المرأة تكمن في تمكين المرأة وتحقيق مفهوم العدالة والمساواة بين الجنـسين، وإن كان هناك تحفظ على تطرف بعض هذه النظريات النسوية ولكنها – بصورة عامة – متكاملة مع بعضها البعض، وتُؤكد على أن هناك تمييز ضد المـرأة عـبر العـصور وباختلاف وجهات النظر ولكن أصبح من غير المعقول أن يستمر هذا التمييز الـذى يجعل من المرأة ضحية لأى ظرف طارئ ونتيجة لتوجهات الذكور في المجتمع باعتبارهم الجانب الأقوى.

استخدام المنطق في تعريف الفقر:

لعلَّ ثمة سؤال يطرح نفسه عن جدوى التوصل لتعريف الفقر؟ ببساطة نحن لـن نستطيع مقاومة أو محاربة الفقر من دون التعرف عليه كظاهرة أو بدون التعرف علـى ما سنحاربه، كما أن تعريف الفقر سوف يساعدنا في قياس مدى نجاحنـا في التغلـب عليه، مثلاً نجد أن حكومة جنوب أفريقيا قد حاربت الفقر من خلال مـنح الفرصـة للسكان ومن خلال إعمال قاعدة المساواة والعدالة في الوصول للخدمات التعليميـة والصحية والاجتماعية بشتى أنواعها، ولقد تبين للساسة وصناع القرارات الهامة بهذه الدولة أن في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية خير وسائل للقضاء وبدرجة كبيرة على الفقر، لذا نجد أنه من الضرورة بمكان أن نُعمِّل المنطق والعقل في صياغة تعريـف للفقر قبل البدء في محاربته.

ولعل البعض يرى أن التعرف على الفقر يرجع لأسباب هامة وهى:

1- التعرف على حجم المخاطر والمضار التى تصيب الأفراد والأسر جراء تعرضـها للفقر.

2- التعرف على جوانب القصور في الأنشطة والقطاعات الاقتصادية بالدولة والتي تعجز عن تلبية حاجات الفرد والأسرة أو المجتمع بأسره.

3- التعرف على العواقب والآثار الوخيمة للفقر على المستوى المجتمعي الكُلّي.

4- الفقر يرجع في كثير من الحالات لجذور كامنة بالمجتمع أو تحديداً لخلل بنيوى يستبعد بسببه قطاعات وفئات سكانية عديدة وتُحرم من الوصول العادل للخدمات المختلفة.

لذلك يشير هؤلاء لضرورة اتباع منهج لتقدير الفقر يعتمد على المشاركة الجماهيرية واسعة النطاق في التعرُّف على الفقر أو في رسم سياسات وصياغة استراتيجيات لمكافحته.

ونعتقد أن من يعاني من الفقر سواء أكان نسبياً أو مطلقاً هي تلك الفئات التالية:

1ـ الأسر التى يعيلها طرف واحد وبخاصة النساء:

فالدراسات المعاصرة تشير إلى أن الكثير من الأسر تعيلها نسوة وأن الغالبية منها تعاني بصورة أو بأخرى من الفقر، ويرجع ذلك لضآلة الدخول التى تحصل عليها النسوة المعيلات لأسرهن مّما يعنى عجز دخولهن عن الوفاء بحاجات الأسرة.

2ـ الأطفال:

تُشير الدراسات إلى أن نسبة كبيرة من النشئ من الجنسين دون الثامنة عشر يعانون بصورة أو بأخرى من الفقر؟ كما تشير أيضاً أن نسبة كبيرة أيضاً من الفقراء عمومًا من الأطفال وأن أكثر من نصف هؤلاء الأطفال يعيشون بأسر يغيب بها دور الأب تمامًا، وعلى الرَّغم من التشريعات العديدة التي تمت مؤخراً بأغلب دول العالم على نسق الرعاية بخاصة الموجه للأطفال والنشء إلاّ أن المشكلة لا تزال قائمة.

3ـ الأسر الكبيرة:

تشير الدراسات إلى أن الأسر كبيرة الحجم يشيع بينها الفقر بصورة أكبر بالمقارنة أكبر بالمقارنة بالأسر صغيرة الحجم.

4ـ الملونين:

من أبناء الأقليات حيث تشير الدراسات أن 48% من الفقراء بالولايات المتحدة

الأمريكية من الملونين وأبناء الأقليات المهاجرة الوافدة حديثاً، وأن الفقر بين السود ثلاثة أضعاف الفقر بين البيض، (26% بين الأمريكان الأفارقة ، 8% بين البيض من غير الأمريكان الأسبان).

5ـ التعليم:

حيث تشير الدراسات إلى أن الفقراء تشيع بينهم معدلات عالية للتسرب من التعليم بخلاف أن من يحصل منهم على التعليم يكون تدنياً للغاية ولا يفي بحاجات السوق من المهارات والقدرات الأساسية اللازمة للحصول على وظيفة مرموقة.

6ـ التشغيل:

الفقراء بينهم دائماً أعلى نسبة للبطالة على المستوى القومى بأغلب دول العالم، ويُعزى هذا لغياب المهارات والقدرات اللاّزمة للتجاوب مع الفنون الإنتاجية الجديدة وأحيانا نجد رب الأسرة الفقيرة يعمل لساعات طويلة ولا يحصل على الدخل اللازم لبقاء أسرته على قيد الحياة.

7ـ مكان الإقامة:

الفقر دائماً يشمل كافة الجوانب الحياتية لفرد أو للأسرة بما فيها المسكن، ففقر المسكن يُؤثّر على جوانب أخرى كثيرة تُؤثّر بدورها على حياة الفرد الفقير.

وتشير الدراسات إلى أن للفقر تأثيرًا ضارًا على التنشئة الاجتماعية والعاطفية للفرد.

ومن ثم كان الفقر ظاهرة مُتعدِّدة الأبعاد، ومن سماتها انخفاض الدخل وقلة الاستهلاك، والجوع وسوء التغذية، وضعف الصحة، والافتقار إلى التعليم والمهارات، وعدم توفر فرص الوصول إلى المياه والمرافق الصحية، وإمكانية التأثُّر بالصدمات الاقتصادية والاجتماعية، وترتبط هذه السمات ارتباطا وثيقًا ببعضها البعض، فانخفاض الدخل يُحد من فرص الحصول على السلع والخدمات الأساسية، كما أن عدم توفر فرص الحصول على السلع والخدمات من شأنه أن يؤدى إلى تقليص فرص إدرار الدخل، وكثيرًا ما يرتبط الفقر بعوامل اجتماعية أخرى من قبيل العرق والأصل الإثنى ونوع الجنس بما يعكس أنماطًا واقعية أو تاريخية من التمييز ضد فئات اجتماعية مُعينة.

مَنْ هو الفقير؟

من أهم الأسباب التى تقف خلف ضرورة تعريف دقيق للفقير بغرض اكتشاف

طبيعة الفقراء وتوزيعهم في المجتمع والوقوف على المشكلات المرتبطة بالفقر وقد بينت الدراسات والإحصاءات أن الفقر يرتبط بالعديد من العوامل ومنها:

1ـ السن:

وحيث تشير هذه الدراسات أن النشء وكبار السن والنساء وهم أكثر النساء فقرًا بالمجتمعات الإنسانية، والفقر يتركّز أكثر بين الفئات العمرية صغيرة السن تحت 18 سنة وكبيرة السن فوق الخامسة والستين من العمر، ويرجع هذا غالباً لسببين اثنين وهما الحالة الاقتصادية للأطفال أو المراهقين والتي تعتمد في الأصل على أبائهم بخلاف الثانية وتتعلّق بالبطالة الكبيرة بين المراهقين، أيضاً المسنين يمثلون قطاعاً كبيراً من فقراء المجتمع الأمريكي بخاصة عقب موجات التضخم العاتية التي أطاحت بثمار الضمان الاجتماعي وأدَّت إلى قصور كبير في قدرة المعاشات على تحمل تكاليف المعيشة الحالية.

2ـ بنية الأسرة نفسها:

ثمة زيادة مطردة في أعداد الأسر التي يعولها فقط أحد الأبوين، وعلى الأخص الأسر التي تُعيلها نسوة فتقدر الإحصاءات المعاصرة سنة 1970 أن حوالي 10.8% من جملة الأسر الأمريكية تعولها نساء، بينما قفزت هذه النسبة إلى 15.4% وبالطبع وفي ظل مستويات المعيشة والتضخم العالية التي تُميِّز المجتمع الأمريكي المعاصر نجد أن الفقر يُخيِّم على رؤوس هذه الأسر، فالفقر بين هذه الأسر التي يعيلها أحد الأبوين أكثر مرتين ونصف من تواجده بين الأسر العادية التي يعيلها كلا الأبوين.

3ـ الخلفية الإثنية:

خلاف الخرافات السائدة عن توزيع الفقر بين المواطنين الأمريكان نجد أن ثلثين الفقراء هناك من البيض، على أن من يقع منهم تحت خط الفقر أقل كثيرًا من الإثنيات والملونين الآخرين ومع ذلك أن البطالة تشيع أكثر بين الملونين والإثنيات الأخرى أكثر من البيض، بخلاف ذلك نجد أن ثمة تميزاً عنصرياً يتعرض له أبناء الأقليات والإثنيات والملونين تجعلهم يدفعون تكاليف معيشة أعلى بكثير من البيض بالمجتمع الأمريكي.

4ـ الموطن:

عندما نمعن التفكير في الفقر والفقراء، ينصرف الذهن للمناطق الحضرية العشوائية المزدحمة بالسكان مما يعني أن غالبية الفقراء يحيون في مدن حضرية كبيرة وكثيفة

السكان لكنهم أيضاً يتركزون على التخوم أو الأطراف أو المناطق الهامشية بهذه المدن أو المجتمعات الحضرية والريفية.

5ـ طول مدة الفقر:

يربط البعض بين الفقر وبين ضرورة تعرض الفقير لمدة مُحدَّدة زمنية لهذه الحالة من الفقر كي يمكن وصمه بصفة الفقير، منها مثلاً البطالة على الأقل سنة كاملة، الطلاق لفترة زمنية طويلة للمرأة وإعالتها لأسرتها خلال هذه المدة، أو تدهور حالة الفرد بحيث يهبط من طبقة اجتماعية متوسطة لطبقة أخرى متدنية لفترة طويلة مع عجزه عن الخروج بنفسه من هذه الهاوية.

6ـ الاتجاهات السائدة تجاه الفقراء:

التفكير الاقتصادى الكلاسيكى يرى في الفقر كسل وعجز من الفرد عن التصرف، ويؤمن هؤلاء الكلاسيكيون بأن الفقير، يستمتع بهذه الحالة ويعزف عن البحث عن عمل أو مورد رزق إضافى، وأنه لا يجوز مكافئة العاطل بالمنح والمساعدات على حساب من يجتهد في العمل، فكل فرد مسئولاً عن نفسه وعن الحالة التى وضع فيها، وهم أىّ الكلاسيكيون يرون أن الفرد يتمتع بالرشادة والعقلانية وأنه يسعى بيديه لتعظيم المنافع والمسرات والبعد عن الألم والمشكلات، فإذا حدث خلاف ذلك فهو عمل يديه لا يجوز تحميل الآخرين بمشكلات خلقها هو بنفسه.

وطبقاً لهذه النظرة ورغم وجاهة هذا الرأى، إلاَّ أن هذا يعنى أن الغنى مسئولاً فقط عما وصل إليه من نجاح وتقدم ولا ينبغى أن يعير الآخرين انتباه أو أهمية.

ويمكن تلخيص وجهة النظر هذه في النقاط التالية:

- على كل فرد أن يبذل الجهد في العمل لتحقيق النجاح الذى يصبو إليه.
- هؤلاء الذين يعملون بكد، ينبغى تعويضهم ومكافأتهم على جهدهم هذا.
- لهؤلاء الناجحون حق التمتع بالثروة والنفوذ الاجتماعى.
- أن الفشل الاقتصادى من نصيب الكسالى فقط.

وتُبين الإحصاءات والدراسات الحديثة أن هذه النظرة لا زالت متأثرة ببنية المجتمع الأمريكى أو الغربى عامة فعندما تثار قضية الفقر ومسبباته، نجد التحليل الفردى للقضية بنحو تحميل ولوم الفقراء عمَّا وصلوا هم إليه بأنفسهم، ومن ثم وبسبب هذه

الملامة على الفقراء بسبب كسلهم نجد أن الفقير يُوصم بالمجتمعات الغربية خاصة مَـــنْ يمدون أيديهم للحصول على المعونة أو خدمات الرعاية الاجتماعية، ولا ريب أن هذه النظرة الظالمة لهؤلاء الفقراء وللفقر عامة تُجهض أى جهود مبذولة للتعامل مؤســسياً مع هذه القضية بالمجتمع.

تفسيرات متعلقة بالفقر:

هش للغاية الأساس الاقتصادى التى تقوم عليه العديد من المجتمعات، فنجــد أن الجوع والفاقة سمتان رئيسيتان بهذه المجتمعات، كما نجد أن الندرة شئ ثابت يحيط بهــا من كل جانب، ندرة في الغذاء والملبس الملائم للبشر بها ومع هذه النــدرة الــشديدة أحيانا والموجعة تنشأ مشكلة الفقر بهذه المجتمعات، أى أن الفقر هو عــرض طبيعــى لندرة الموارد وفي نفس الوقت توجد حاجات متعددة ومتزايدة للفرد بالمجتمع، وعلــى الرَّغم من أن الوضع الاقتصادى العالمى يبين لنا بجلاء ثَمَّة أمم غنية يموت بعــض مــن أبنائها من فرط التخمة بينما دولا وشعوبا بأكملها تئن من نير الفقر والفاقــة وســوء التغذية، فهذه وتلك تعبيراً نهائياً عن سوء أو عدم عدالة توزيع الموارد الطبيعية علــى كوكب الأرض.

أ- تفسيرات اقتصادية للفقر:

البعض يؤمن بأن الفقر يرتد بجذوره لأسباب اقتصادية بحتة مثلاً تدنى مــستويات الأجور، وندرة الوظائف مما يترتب عليه زيادة أعداد العاطلين، فمن غــير المعتقــد أن الفرد غير المتعلم أو غير الماهر المدرَّب على قدرات وأساليب عمل معينة من أن يحصل على فرصة عمل طيبة تُحقِّق له دخلاً مناسباً، ولذلك نرى أن أكثــر الفئــات فقــرا بالمجتمعات الصناعية الغربية هم الأطفال والنساء، هم كبار السن، وبالطبع يــضاعف لهؤلاء المعاقون والمتخلفون عقلياً، ومن ثم فالعامل الحاكم هنا في القضاء علــى فقــر هؤلاء (من الوجهة الاقتصادية البحتة)، هى من خــلال التعلــيم والتــدريب الجيــد والمستمر بحثاً عن فرصة عمل أفضل ودخلاً أعلى، ولذلك نجد أن البطالة المــستمرَّة هى السمة الغالبة للفقراء بهذه المجتمعات، ولذلك وبسبب التقدم التقنى وعدم مواكبة العديد من الناس للتدريب على هذه التقنيات فأنهم يتخلفون عــن اللحــاق بركــب الوظائف الجيدة وقد يفقدون أيضاً وظائفهم الأساسية.

ومن ثم يمكن القول بأن الفقر قرين للمهارة المتدنية لدى العامل، أو أن ثمة رابطة بين التعليم والتدريب المستمر وبين رقى العامل وحصوله على دخلاً اقتصاديًا أعلــى،

ومن ثم الخروج من عنق الزجاجة "الفقر"، وبمعنى آخر أن المسئولية هنا تقع على عاتق العامل نفسه فيمكنه أن يخرج من دائرة الفقر الجهنمية بالتعليم والتدريب وتنمية المهارات لديه بما يتفق مع متطلبات السوق، ولكن من المشكلات الرئيسية المرتبطة بالفقر التى يتغافل عنها الأقتصاديون عن عمد أن ضآلة الدخول النقدية للفقير تجعله يحيا مستوى اجتماعى متدنى وهذا ببساطة ينعكس في قدرته على الحصول على الغذاء المناسب لبناء جسمه أو عقله وفي نفس الوقت يمنعه نقص الدخل من الوصول لمصادر المعرفة والتعليم والتدريب.

ديناميات الفقر وتحريك مستويات الدخول:

عند تحليل ديناميات الفقر وعمليات الحراك الاقتصادى يجب لفت النظر لأبعاد ثلاثة وهى:

- **البعد القياسى**: بمعنى الطريقة التى تقاس بها خدمات الرعاية (الدخل، الاستهلاك، الانفاق، الأصول).
- **البعد الثانى**: يتصل بالزمن أو بالوقت اللاَّزم لتحقيق هذا القياس.
- **البعد الثالث**: يتضمن الطريقة المستخدمة لتلخيص نتائج المقاييس السابقة.

وعلى الرغم من المحاولات التى تُجرى لقياس ديناميات الفقر إلا أن الدراسات الخاصة بهذا الموضوع لا تزال محدودة وقليلة للغاية حيث لا تزال الدراسات الاقتصادية تنظر للفقر من منظور متوسط نصيب الفرد من الدخل أو الناتج القومى الإجمالى فقط، وذلك على الرغم من أن دراسات حديثة تؤكد على أن هذا المقياس مخادع ولا يعكس حقيقة انتشار الفقر بمجتمعات تبدو من ظاهرها أبعد ما تكون عن الفقر خاصة الفقر المطلق بينما فئات سكانية عديدة ترزح تحت نيِّر الفقر، الخلاصة أن المقاييس التقليدية لقياس الفقر لا تعكس حقيقة الأوضاع المأساوية التى تعانى منها مجتمعات سكانية كثيرة.

ومن ناحية أخرى، يجب البحث عن أدوات قياس جديدة للفقر قادرة على تحديد مؤشرات أو معدلاَّت الفقر خلال المستقبل القريب خاصة أيضاً وأن نسبة معقولة من السكان من ذوى المقدرة المالية والاقتصادية المعقولة، قد تنحدر بهم الأمور مستقبلاً وينتقلون لخانة الفقر المطلق.

ب ـ تفسيرات ثقافية للفقر:

ثمَّة تفاوت واضح بين القيم الثقافية للأغنياء عنها بين الفقراء، ومن ثم يميل بعض العلماء للاعتماد على هذه الفوارق الثقافية في رد الفقر لأسباب أو مبررات ثقافية كامنة بأبنية المجتمع نفسه انظر الدراسات "أوسكار لويس" حول مفهوم ثقافة الفقر، وذلك على الرغم من أنه يتجاهل تماماً البعد الاقتصادى للفقر، وهو يرى أن الفقراء قد طوروا بأنفسهم نسقاً ثقافياً خاص بهم للدفاع عن أنفسهم ضد الفقر المحيط بهم، وضد صور وأشكال الحرمان التى يعانون منها، وفي ثقافة الفقر نجد أن الأسرة النواة تُعليها امرأة، تتولّى بنفسها أداء كافة المهام بالأسرة وتعمل جاهدة على بقاء الأسرة حية اجتماعياً بينما الأب وعلى فرضية وجوده ليس له التأثير المناسب أو الملحوظ بالأسرة وتنتشر العلاقات الجنسية المفتوحة بين الأطفال بهذه المجتمعات التى يخيم عليها الفقر، وتنتشر أيضاً عادة الزواج المبكر وبالطبع حالات الطلاق والانفصال بكل ما يخلفه الزواج من أطفال مشردين ومآسى اجتماعية، ونجد أن وحدة الأسرة في مهب الريح وغير مستقرة بالمرة، ونفسيًا وجد العلماء أن الأفراد الذين يعيشون في ظل ثقافة الفقر يعانون من تشوه الذات والانا، لا ضابط أو رابط للعلاقات الجنسية الإباحية لديهم، ويعكس هذا إحساس عالى بالدناءة والعجز عن مواجهة الواقع، ورغم أن العلماء يميلون للقول بأن بعض من أراء "لويس" هذه فعلاً تتحقق بين مجتمعات الفقراء إلاَّ أهم أيضاً يرفضون فكرة شيوع ثقافة الفقر بكل مجتمعات الفقراء، فمن غير الضرورى أن يرتبط الفقر بتدنى العلاقات الاجتماعية بالأسرة أو بالإباحية الجنسية أو العنف أو الجريمة، فما ينطبق على مجتمع ما لا ينطبق بذات الضرورة على مجتمع فقير آخر وأن تجاوروا في الزمان والمكان، أىّ أنه لا يوجد دليل دامغ على أن الفقر يدمغ صاحبه بشخصية أو سمات معينة يمكن من النظر إليه أن نشخص حالته على أنه فقير، فاختلاف الثقافات والحضارات واختلاف المسافات الجغرافية جميعها أمورا تسهم في التأكيد على أنه لا يوجد نسقاً ثقافياً محدداً للفقراء، وكما ذكرنا فإن رؤية "لويس" لا تخرج عن تصورات الكلاسيكيون للفقر والفقراء ووصمهم بالعار الاجتماعى بل وتجاه وجودهم كليَّة، بل ووصل الأمر هنا بالقول بأن لهؤلاء الفقراء نسقاً ثقافياً خاص بهم تتكيَّف حياهم مع ما يعانونه طبقاً لذلك النسق، أو أهم لا يبغون في التمرُّد على هذا الواقع بل يسعون للتآلف معه.

جـ تفسيرات سياسية:

يرى هؤلاء أن الفقر مشكلة سياسية في المقام الأول، لا يقل هذا التفسير من وجهة نظرهم عن الربط بين الفقر وبين الحالة الاقتصادية السائدة، فمن الشواهد

والأدلة ما يُؤكّد لهؤلاء أن ثَمَّة أمم ودولاً صناعية رأسمالية أقل في المرتبة من الولايات المتحدة الأمريكية لكنها استطاعت السيطرة على الفقر وبها معدلات فقر وفقراء أقل بكثير مما هو موجود بأمريكا، مما يعنى أن المشكلة كامنة ببنية النظام السياسى الأمريكى نفسه، فهذه البنية السياسية القائمة تشجع على شيوع صور وأشكال عديدة من اللامساواة المادية والتعليمية والاجتماعية والثقافية أيضاً، مما يختلف عنه في نهاية الأمر وجود فقراء فقراً مدقعاً وأغنياء يموتون من التخمة، والمشكلة أيضاً من رأى هؤلاء تعود لغياب العدالة في توزيع الموارد الطبيعية وهذه مشكلة ترتد بجذورها لطبيعة البنية السياسية الكامنة بالمجتمع الأمريكى التى تُمجِّد كل ما هو فردى وتعمل على إقصاء الكسالى والمُهمشّين اجتماعياً من المشهد في العالم.

أسباب الفقر:

1ـ رأس المال البشرى غير الكافى:

رأس المال البشرى يوصف كمهارات مكتسبة للفرد وتُباع كعمالة خدمية للموظف ليحصل على المال والدخل.

ولكن هناك بعض الملاحظات يمكن أن تقال:

أولا: قد لا يمتلك الفرد مهارة خاصة تكنولوجية أو عملية وفي هذه الحالة لا يمكن اعتبارها رأس مال بشرى لأنها لا يمكن أن تباع.

ثانيا: وصف رأس المال البشرى يُشير إلى المواهب الفطرية في الشخص الذى يمتلك هذه المواهب الفطرية ولكنه لا يجد التدريب والتعليم الكافى لتنميتها لن يحصل على دخل مرتفع ولكنه دخل بسيط جداً ولا تعتبر رأس مال بشرى.

ثالثا: إذا كان عائلوا الأسرة يمتلكون مستوى غير ملاءم من رأس المال البشرى فمستوى غير ملائم من المعيشة ينتظر الأسرة.

فعائل الأسرة قد يحوز مهارات تكسبه 6000 دولار في السنة وذلك الذى يضع الأسرة فوق خط الفقر إذا كانت الأسرة من عضوين فقط لكن ليست إذا كانت تسع أعضاء.

رابعا: برامج إعادة تأهيل وتعليم الفقراء وإكسابهم المهارات تعتبر برامج تنمية رأس المال البشرى.

2ـ التعصب:

عموما التعصب أحد أسباب الفقر قد يكون عائل الأسرة يمتلك المهـارات الـتى يمكن أن تُكّون رأس مال بشرى يستطيع استثماره بشكل يُحقّق له الدخل العـالى في المجتمع ولكن قد يواجهه التعصب فلا يستطيع استثمار رأس المال البشرى الذى يحوزه بسبب الدين أو اللون أو الجنس أو العرق فيعانى من البطالة أو قد لا يمنع فرص عادلة للتعليم وعموما التعصب يسقط الكثيرين في فوهة البطالة والفقر.

أسباب أخرى للفقر:

القارئ قد يعترض على القائمة الصغيرة السابقة للفقر، ولن يجب أن نـستنتج أن الأساس هو رأس المال البشرى، التعصب، الفقر المؤقت، دون أن يقول أن رأس المال المادى (الثروة) هى أحد أسباب الفقر وأن يتبيَّن مثل السيد والعبد، أراء وأراء كـثيرة تعدد أسباب كثيرة للفقر لكنا في النهاية نستطيع أن نقول أن البعض يقود إلى أن عدم توزيع الدخل ويؤدى ذلك على الفقر وانعدام استغلال رأس المال البشرى وتدريبـه وتعليمه وتطويره يؤدى إلى قلة الدخل ومن ثم إلى الفقر.

وبصفة عامة يمكن تحديد أسباب الفقر على النحو التالى:

1- البطالة العالية.

2- العجز الصدى الواضح.

3- الضعف العام بصحة الفرد.

4- المشكلات الشعورية لدى الفرد.

5- التكاليف العالية للخدمات الصحية.

6- إدمان الكحوليات والخمور.

7- إدمان الجواهر المخدرة بأنواعها.

8- الأسر الكبيرة العدد.

9- ميكنة العمل وإحلال الآلات محل العمل البشرى.

10- الافتقار للمهارات والقدرات اللازمة للعمل.

11- تدنى المستوى التعليمى.

12- الأسر التى تُعيلها نسوة وبها أطفال دون البلوغ.

13- العجز عن تدبير سبل العيش العادية لثبات الدخل.

14- الإقامة بمناطق جغرافية تندر بها الفرص الوظيفية.

15- الطلاق أو الانفصال بين الزوجين.

16- سوء وإدارة الثروة أو انفاق الدخل "السفه"

17- التمييز الجنسى.

18- القيم غير الأخلاقية المناهضة للعمل.

19- التعطُّل عن العمل عن زهد فيه.

20- الحصول على وظيفة ذات دخل مُتدنى لا يفي بحاجات الأسرة.

21- التخلف العقلى.

22- التقاعد.

23- ضحايا الجرائم العنيفة.

والقائمة السابقة على سبيل المثال لا الحصر، أىَ يمكن إضافة عوامل أو مُسبِّبات أخرى لها وراء شيوع أو نشأة الفقراء.

ثقافة الفقر:

من المتعارف عليه أن الفقر شأنه شأن الثروة ينتقل بسهولة عبر الأجيال أى يتم توارثه من جيل لآخر، حتى أن بعض المفكرين يؤمنون بما يُطلق عليه ثقافة الفقر، فنجد مثلاً الأنثروبولجي الأمريكى الشهير "أوسكار لويس" يرى أن الفقير فقير لأنه يمتلك نسقاً ثقافياً خاصاً به يحافظ على وضعه هذا كما هو، ويربط بين الفقر وبين الأزمات العنيفة التى تعصف كل فترة بالنظام الرأسمالى، وترتفع بموجبها معدلات البطالة والتعطل لمستويات قياسية لم يعهدها المجتمع من قبل، ومن ثم نجد طبقات اجتماعية بكاملها تتردَّى بهوة الفقر، ومن ثم نجد أن ذلك الفقر يفرض أنماطاً معيشيَّة على هؤلاء يتمثل في غياب المقدرة على تنمية المهارات والقدرات، وبالتالى تدنى المستويات

الوظيفية والتشغيلية التى يحصل عليها الفقير، ونتيجة لهذا يتضاءل الدخل للفقير بصورة لا تكاد تكفي معيشته، وبالتالى أيضاً يزداد بمستوى الحرمان الاقتصادى لديه بصورة تنعكس سلبياً على مختلف جوانب من قصور في تنمية المهارات وقصور في التعليم والخدمات الصحية بل قصور شديد في المأكل والمشرب والمسكن، ومن ثَمَّ نجده دائماً يُعانى من الفقر بكل أشكاله وصوره، هذا الأخير يفرض على صاحبه نمطاً معيشياً لا يملك منه الفقير فراراً او هروباً ليُصبح الفقر بمثابة قدراً يُلازم صاحبه من المهد إلى اللَّحد.

ومن ناحية أخرى، نجد أن للفقر تأثيرات على جملة الاتجاهات والمواقف الحياتية التى تُصيغ كيان الفرد الاجتماعي، ومع رواج نظرية ثقافة الفقر في الستينات والسبعينات من هذا القرن، إلاَّ أنها تعرضت أيضاً لعنف ونقد شديدين ومنهم من رأى أن هذا النسق الثقافى نتيجة طبيعية للفقر الذى يُعانى منه الفرد أو الأسرة يزول بزوال المسبب وهو الفقر ومن ثم لا يمكن وصف الفرد بأنه يتعايش مع فقره راضياً به، والمُؤكَّد حسب هذا الرأى أيضاً أن الفقير غير سعيد بالمرَّة بحالة الفقر التى يئن من وطأتها وهو يسعى غالباً وبقوة للخروج منها سالكاً كافة السبل المتاحة.

وظائف الفقر:

مما سبق يتبين لنا أن الفقر تعبيراً، عن سوء أداء وظيفى يُصيب أحد جوانب المجتمع ومع ذلك فله أيضاً ثمة وظائف على المستوى المجتمعى، في ضوئها يمكن تفهم أسباب بعض القرارات أو الوقوف على عزوف البعض عن التصدى للفقر بصورة فعليَّة للقضاء عليه ومن هذه الوظائف:

- تُفرض نوعية من الوظائف أو الأعمال على الناس لا يريدونها.
- التركِّيز فقط على دعم ومساعدة الفقراء دون التعرض لجذور المشكلة.
- ضمان خلق ومساندة وظائف أخرى تُقدم يد المساعدة للفقراء مثل الأخصائيين الاجتماعيين.
- تفرض على الفقير نوعية مُحدَّدة الجودة للسلع والخدمات، وإلاَّ لا تُقدَّم لهم شيئًا إطلاقًا.
- ضمان الحفاظ على القيم والمعايير الاجتماعية دون الرغبة الصادقة بتغييرها.

- فرصة طيبة لتفعيل القيم الدينية المتمثلة في تقديم يد العون لهؤلاء الأخوة الفقراء.
- الفقر وسيلة جيدة لتحقيق الحراك الاجتماعي لفئة غير مُؤهلّة تعليميًا أو مهارتيـاً، ومن ثم تستبعد أصلاً من خوض المنافسة سوق في العمل.
- تُسهم في رواج أنشطة ثقافية مُحدَّدة مثل الموسيقى والطرق المعيشية.
- وسيلة جيدة للقيادات والزعامات السياسية للضغط علـى الحكومـات وتحقيـق مكاسب سياسية لها.
- تمتص غالباً تكاليف التغيير الاجتماعي.

تمكين الفقراء:

التمكين على نطاق واسع يُشير إلى التوسع في حرية الاختيار والعمل مـن أجـل الفقراء، تلك الحرية ذات الصوت المختفي تخضع لقيود مُشدَّدة من قبـل العجـز في العلاقة خاصة مع الدولة والأسواق، حيث أن العجز جـزءاً لا يتجـزأ مـن طبيعـة العلاقات المؤسسية، والكتاب يعتمد على التعريف المؤسسي للتمكين في سياق الحد من الفقر على النحو التالي:

"التمكين هو التوسُّع في الأصول وقدرات الفقراء على عقد أو إجراء المـشاركة، والسيطرة والنفوذ والتفاوض مع المؤسسات المسئولة التي تُؤثِّر على حياتهم".

وحيث عرَّف تتمس Titmuss أن الفقر حرمان مـن الأصـول أو الممتلكـات ومشتملاتها، وعبرَّ عن ذلك بمقولته، المتطلبات أكثر من الموارد، وينـتج عـن عـدم التوازن بينهما إتاحة مجموعة من الفوائد والمزايا لطبقات مُعيَّنة دون غيرها ممَّا يُسهم في عدم العدالة النسبية للفقراء، لأنهم لا يملكون مثل هذه الممتلكات.

وبالتالي، يُصبح من الضروري التركيز على تمكين الفقراء شرط حاسم للتوصُّـل إلى حل مستدام للفقر والجوع، ويُعرَّف التمكين هنا على قدرة الناس وخاصة الأقـل حظاً، على:

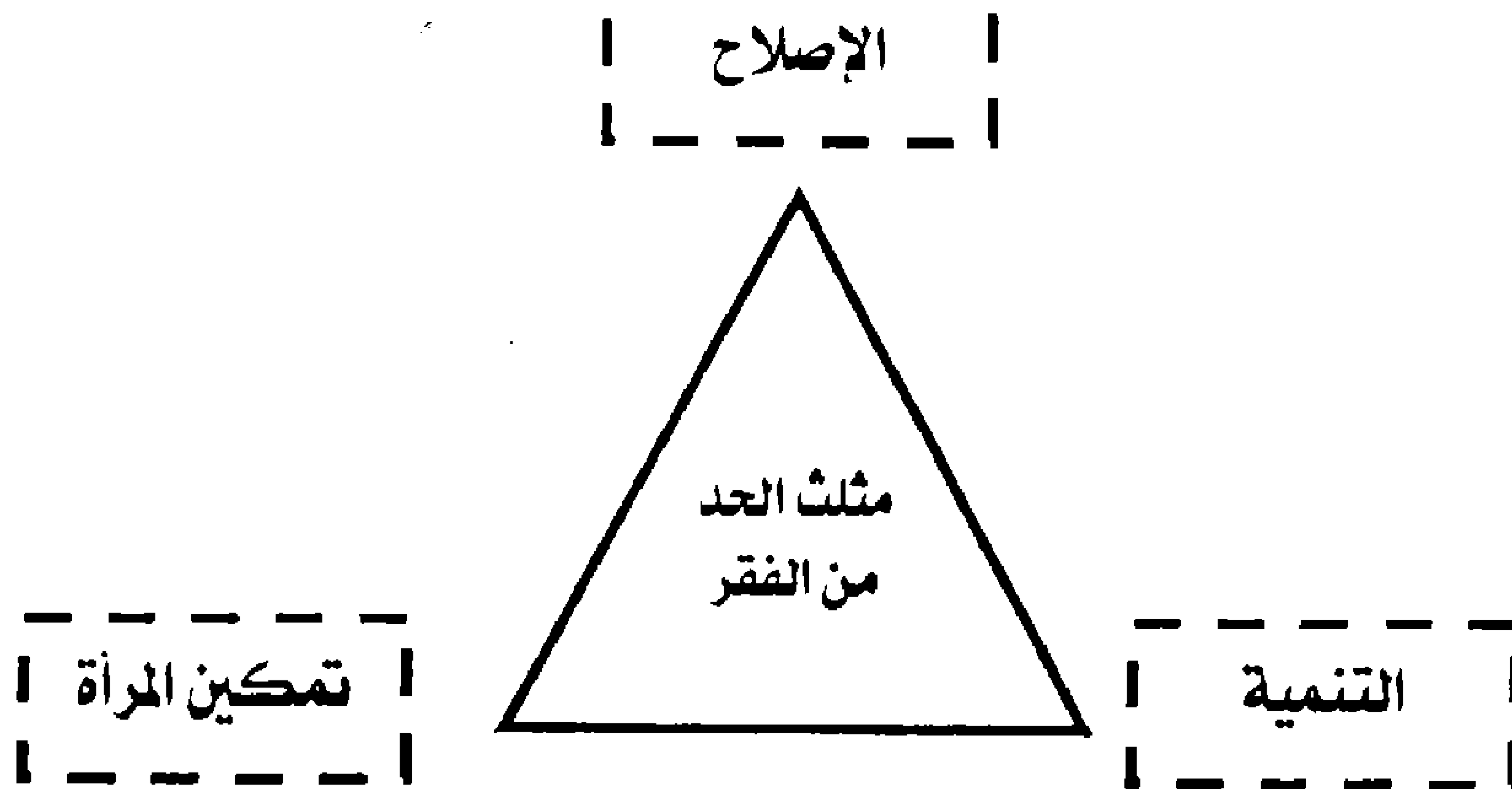
- الحصول على الموارد الإنتاجية التي تُمكنهم من زيادة دخولهم والحصول على السلع والخدمات التي يحتاجون إليها.
- المشاركة في التنمية وعملية اتخاذ القرارات التي تُؤثِّر عليهم.

وإذا تحقّق واحد دون الآخر فهو ليس التمكين.

أيضاً، لما كان الفقر ظاهرة مُتعدَّدة الأوجه، والحالة التى يكون فيها الشخص يفتقر إلى القدرات اللازمة واستحقاقات لتلبية الاحتياجات الأساسية له أو لها وتطلعاتهم، ومن وجهة النظر هذه، أن المعركة ضد الفقر تتمثل في إقامة الاستحقاقات التى تُتيح للفقراء الحصول على الموارد والاجتماعية والروحية والوسائل الأخرى لتطوير قدراتها.

ومن ثم التمكين معناه الكثير من الأشياء المختلفة تقوم بها أطراف مختلفة منها مؤسسات دولية أو منظمات غير حكومية محليَّة أو إقليمية وغير ذلك، كما نجد أن هذا المفهوم قد ارتبط منذ نشأته وظهوره بالنساء ومناهضة الفقر (راهنيما 1997، اسكوبار 1995، باربار 1998، افشار 1998 وآخرون) ومن هذا المنطلق فقد تبنَّت الكثير من المنظمات الدولية وعلى رأسها البنك الدولى الكثير من برامج والمشروعات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للكثير من المناطق الأشد فقراً بالعالم وتبنَّت بشكل خاص برامج ومشروعات لمناهضة الفقر بين الفئات الأشد معاناة من الفقر وعلى رأسها النسوة.

وعلى أية حال، يوصف الفقر بأنه حالة من صنع الإنسان سواء بفعله أو بامتناعه عن الفعل، وسواء أكان الفقر مقصودا أم غير ذلك، فإنه يُعبر عن فشل السياسات والمؤسسات في المحافظة على الطبقة الوسطى والوصول إلى نقطة الإتزان في المجتمع وصمام الأمان له، أمَّا الفقراء فهم تلك المجموعة البشرية التى تعانى دخولاً منخفضة إلى معدمة وما يصاحبها من متلازمات الجوع، وتردى الأوضاع الصحية، وسوء المسكن، أىّ أن الفقراء فئة تُعانى من انعدام حالة الأمن الإنسانى ومقوماته.



كما أن العوائد التى تعود على أىّ مجتمع من تمكين الفقراء وتأهيلهم كبيرة وقد تكاد تكون مُقدسّة، وتشمل التماسك الوطنى، والأمن الاجتماعى، وسيادة القانون، والقضاء على الفساد والاحتكار، هذا بالإضافة إلى المحافظة على الطبقة الوسطى والتى هى مصدر التنوع الثقافى والطاقات الخلاّبة والنهضة العلمية والتكنولوجية والإبداع.

ومن هنا نسأل لماذا يكون التمكين مهم؟

لأن التمكين هو المفتاح من أجل الوصول إلى:

1- نوعية الحياة وكرامة الإنسان.

2- الحكم الرشيد.

3- النمو لصالح الفقراء.

4- فعالية وتحسين وصول الخدمات لمستحقيها.

التعريف القانونى لتمكين الفقراء:

حيث ينطوى على استخدام القانون مع المحرومين للسيطرة على حياهم عن طريق الجمع بين التعليم والعمل.

وتعرف مؤسسة كارنيغى "التمكين القانونى للفقراء هى إستراتيجية قائمة على الحقوق من أجل تحسين الحكم، والتخفيف من حدة الفقر (وينطوى على) الاستفادة من الخدمات القانونية والمُتعلّقة بجميع الأنشطة لزيادة سيطرة السكان المحرومين على حياهم".

ويُعرِّف (البنك الدولى): "التمكين القانونى بأنه يُعزز السلامة والأمن، والوصول إلى العدالة، ويساعد الفقراء في حل المشاكل، والتغلب على الحواجز الإدارية".

ويُعرَّف تمكين الفقراء أيضاً: بأنه القدرة على فهم وتحسين وإحكام السيطرة على المواقف والأحداث المالية التى يتعرض لها الفقراء.

ومن هنا، تتسع سيادة القانون لصالح جميع المواطنين، غنيَّة أو فقيرة، من الرجال أو النساء، في المناطق الريفية أو في المناطق الحضرية، وعمَّا إذا كانوا ينتمون إلى الأغلبية العرقية والسكان الأصليين أو الأقليات الأخرى.

وتُعرِّف الوكالة الأمريكية للتنمية: التمكين القانونى للفقراء "بأنه يشير إلى

الإجراءات والعمليات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الإصلاحات القانونية التى يتم من خلالها تمكين الفقراء قانونيًا على التصرف على نحو أكثر فاعلية لتحسين أوضاعهم الاقتصادية وسبل العيش، والسماح لهم للتخفيف أو التخلص من الفقر".

كما عرفته لجنة التمكين القانونى للفقراء (وهى لجنة رفيعة المستوى تشكلّت في عام 2006 لدراسة سبل دعم حقوق الفقراء" بأنه العملية التى تتوافر من خلالها سبل حماية الفقراء، مع تمكينهم للجوء إلى القانون للحصول على حقوقهم، والارتقاء بمصالحهم، في إطار التعامل مع الدولة والسوق، وهى تتضمن حصول الفقراء على حقوقهم كاملة، وتمكينهم من الفرص النابعة من هذه الحقوق وذلك من خلال الدعم، وجهود مؤيديهم وشبكات المساندة الأوسع نطاقاً".

ويستند مفهوم التمكين القانونى للفقراء على أربعة ركائز أساسية وهى:

1- تيسير الوصول إلى العدالة وسيادة القانون.

2- وحقوق الملكية.

3- وحقوق العمل.

4- وحقوق ممارسة الأعمال التجارية.

وتدعِّم هذه الركائز الأربعة بعضها البعض.

وتخلص اللجنة إلى أن عملية التمكين القانونى هى "عملية تغير منهجية يمكن من خلالها للفقراء والمستبعدين أن يستفيدوا من سلطة القانون والنظام القانونى والخدمات القانونية لحماية حقوقهم ومصالحهم والارتقاء بها كمواطنين وكفاعلين في النشاط الاقتصادى".

وقد استخدم مصطلح التمكين في بعض المصادر المتخصصة في مكافحة الفقر بأنه "توسيع حرية الاختيار والحركة وزيادة قدرة الأفراد وسيطرتهم على الموارد والمصادر والقرارات التى تُؤثِّر على حياتهم، فعندما يستطيع الناس ممارسة اختياراتهم الحقيقية تزداد سيطرتهم على حياتهم" وتخلص اللجنة أيضا، إلى أن عملية التمكين القانونى، هى عملية تغيير منهجية يمكن من خلالها للفقراء والمستبعدين أن يستفيدوا من سلطة القانون والنظام القانونى والخدمات القانونية، لحماية حقوقهم ومصالحهم والارتقاء بها كمواطنين وكفاعلين فى النشاط الاقتصادى وعلى هذا يستند التمكين إلى أربعة ركائز

وهى تيسير الوصول للعدالة وسيادة القانون وحقوق الملكية وحقوق العمل، وحقوق ممارسة الأعمال التجارية، كما سبق القول.

إستراتيجيات تمكين الفقراء:

وهناك عدد من الإستراتيجيات التى تساعد على تمكين الفقراء منها:

(إصلاح القانون، وإصلاح القضاء، والمساعدة القانونية، ومحو الأمية، وتحقيق الديمقراطية، وإضفاء طابع رسمى).

وطبقاً لهذه الإستراتيجيات يُعرَّف الفقر بأنه ظرف إنسانى غير مقبول بالمرَّة، ومن ثم، سعى هذه الإستراتيجيات لمكافحة الفقر أو على الأقل التخفيف من حدة آثاره السلبية على الإنسان بالمجتمعات المعاصرة، وتعتمد مثل هذه الإستراتيجيات على تحقيق جملة من الغايات والأهداف المتصلة بنشأة الفقر مثل تحقيق التنمية والنمو الاقتصاديين، التنمية البشرية، ترسيخ فكرة الحكم الصالح والإدارة الحكيمة والواعية للقضايا والمشكلات البيئية، وحسن استغلال الموارد الطبيعية المتاحة بطريقة مستدامة، وعلى رأس هذه الغايات، العمل على ضمان تحسين أوضاع المرأة بالمجتمع.

وجاءت دراسة دانيل لافين وماركوس مارتين Daniel Lavin- Loucks& Marcus Martin والتى كانت بعنوان تأنيث الفقر 2007، لتشير إلى أن الفقر ليس فقط عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والكساء والمأوى وإنما أيضاً يعنى عدم وجود خيار، والحرمان من الفرص، وعدم القدرة على تحقيق أهداف الحياة، فإن ظاهرة تأنيث الفقر ليتجاوز المجالات الاقتصادية والدخل، وتوصلت أنه بالرغم من وجود الوعى العام ووجود سياسات اجتماعية للرعاية للمرأة الفقيرة إلاَّ أن عدم المساواة، والفجوة بين نسبة دخل الرجال ونسبة دخل النساء ما زالت كبيرة، أن ارتفاع مُعدلاَّت الفقر بين النساء يعنى ارتفاع مُعدلاَّت الفقر بين الأطفال، والتى تُهدِّد نوعية الحياة التى يعيشها الأطفال، وارتفاع معدلاَّت الضغوط النفسية والاجتماعية.

ولذلك فإن أى إستراتيجية تُوضع أو تُصمَّم للتعامل مع الفقر ينبغى أن تُركِّز على التعرف على جذور أو مُسبِّبات الفقر، بما فى ذلك العوامل الاجتماعية والثقافية والبنيوية الكامنة بصلب المجتمع، بحيث أنه يمكن الجزم بأنه وبدون التعرُّف على مسببات الفقر بطريقة علمية ومنطقية فلا يمكن لأى سياسة أو إستراتيجية تنموية أن تُجدى نفعًا إزاء الفقر وتمكين الفقراء.

ومن ناحية أخرى نجد أن الاعتماد على برامج وسياسات للتنمية المستدامة من الطرق أو الوسائل الخاصة بمكافحة أو التصدى للفقر، ونقصد بالتنمية المستدامة هنا التنمية على مختلف المجالات والأصعدة (سياسية واجتماعية واقتصادية وبيئية) فمن خلال هذه التنمية المستدامة يمكن ضمان الحد الأدنى للأجيال الحالية والمستقبلية في الوصول للخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية اللازمة لحياة كريمة لكلٍّ منهم، ومن الطبيعى أن يتضمن هذا، الحد الأدنى من الدخل والوظيفة.

وعند الحديث عن المبادرات المتعلقة بالتنمية الاقتصادية يجب أن تتضمن:

1- ضرورة تهيئة المناخ أو البيئة لمجالات التنمية المستدامة من خلال تخفيض الضغوط التى تسببها الأنشطة الجائرة على البيئة.

2- الترويج لفكرة الشراكة بين المحليات والمنظمات الاقتصادية، بحيث يُمكن لهذه المناطق المحلية الاستفادة من تلك الأنشطة الاقتصادية.

3- دعم الأنشطة والمجالات المتعلقة بتشييد البنية التحتية أو العاملة على تنشيط الخدمات الاجتماعية المختلفة.

4- ضرورة التغلب على أوجه الخلل والاضطرابات الموجودة بالسوق والتى تزيد من الإقبال على السلع الاستهلاكية، وهذه بدورها تضغط بشدة على الموارد الطبيعية النادرة.

5- ضرورة تشجيع كافة صور ومجالات التعاون على المستويين الإقليمى والدولى فيما يتعلق بالتنمية المستدامة اقتصادية كانت أو اجتماعية.

وتهدف الاستدامة الاقتصادية إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو، وفرص العمل في القطاع الرسمى، وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى دعم المشاريع الصغيرة، وخلق الوظائف للأغلبية الفقيرة في القطاع غير الرسمى، وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستعمال المستدام للموارد الطبيعية الضرورية للنمو الاقتصادى في القطاعين العام والخاص.

وعلى أية حال نذكر من هذه الإستراتيجيات الآتى:

1ـ الحصول على الموارد وتمكين الفقراء:

وأحد الشروط الرئيسية لأىّ محاولة للهرب من الفقر والجوع هو الحصول

على الموارد الإنتاجية، مثل الأرض، تمكين فقراء الريف في الحصول على الأرض سواء من خلال إعادة توزيع الأراضى أو إعادة التوطين.

2ـ الائتمان والإدخار وتمكين الفقراء:

مع استثناءات قليلة، مع أن خبرة الائتمان الريفى للفقراء لم تكن ناجحة جداً لأن معظم البنوك التجارية لا تقدم أية خدمات ائتمانية تقريباً للفقراء في المناطق الريفية، ولكن تقتصر على القطاع الرسمى ولا يمكن الوصول إليها إلاّ للقطاعات غير الفقيرة من المجتمع الريفى.

ومن التجارب الإيجابية للمنظمات الصندوق الاجتماعي للتنمية وغيرها، يبدو أن الائتمان الريفى لديها فرصة أفضل من العمل في الحالات التالية:

1- مشاركة المستفيدين بطريقة منظمة في التصميم والإدارة.

2- لنظام تسليم الائتمان مادياً وثقافياً لهم في أقرب وقت ممكن.

3- والضمانات وصرف القروض، وسداد آليات مرنة وتكيفها مع احتياجات وقدرات الفقراء (القروض الصغيرة، على سبيل المثال، نقداً أو عيناً، لأغراض إنتاجية أو استهلاكية ، بدون ضمانات مادية، ومع إمكانيات للحصول على ضمانات مشتركة وغير النقدية السداد إذا لزم الأمر.

4- حصول المرأة على قدم المساواة على الائتمان.

5- تمسك إيجابى بأسعار الفائدة الحقيقية على الودائع والقروض.

6- يتم توفير وظائف مع الائتمان.

7- وتعطى تدريب لقادة وأعضاء المجتمع.

ونجحت منظمات المجتمع المدنى نجاحاً كبيراً في إقامة برامج الائتمان الريفية تلك.

والخلاصة:

الحصول على الموارد الإنتاجية، وعملية تسهيل الحصول على الموارد الإنتاجية التى تتراوح بين الأرض والمياه والبنية التحتية، من أجل الفقراء ليس حدثًا لمرَّة واحدة، لكن عملية مؤسسية الأمر الذى يتطلب التكيف الدائم مع الظروف المتغيرة للقوة، والاقتصاد، والثقافة.

3ـ المشاركة ومنظمات المجتمع المدنى وتمكين الفقراء:

هذه المنظمات لديها إمكانات كبيرة، وأصبحت بالفعل من بين المروجين الرئيسيين للتغيير الاجتماعى في كثير من البلدان النامية.

وقد ارتفع مستوى مشاركة المجتمع المحلى في مشاريع وبرامج التنمية (التى أنشأت من قبل الجهات المانحة أو الحكومات) إلى حد كبير على مدى العقد الماضى، حيث يتم التشاور بين الناس والمنظمات التى تُشارك في تصميم المشروع والمشاركة في تنفيذ المشروع أيضاً، وهذا يؤدى إلى:

أولا: يمكن أن يؤدى إلى زيادة تعبئة الموارد المالية وغير المالية (اليد العاملة والموارد والمعلومات وغيرها) من قبل المجتمعات.

ثانيا: يمكن أن تجعل المزيد من الفعالية في تخطيط وتنفيذ مبادرات التنمية، من خلال تكييفها مع الظروف المحلية.

ثالثا: ويمكن أن تساعد على تحسين وصيانة الأصول والبنية التحتية من خلال مساهمة الموارد المحلية وإدارالها.

رابعا: يمكن للمشاركة المجتمعية أن تسهم في الخبرة المحلية وفي مجال تقديم الخدمات المحلية.

ولكن المشاركة في المشاريع أو خلق فرص الاعتماد على الذات، سوف تبقى محدودة وغير مستدامة ما لم تكن هناك إمكانيات وآليات للمشاركة في صنع القرارات وتخصيص الموارد، وخصوصاً على المستوى المحلى.

وقد بادرت مجموعة البنك الدولى للتعلُّم بمفهوم التنمية بالمشاركة، وذكر مؤتمر القمة العالمى للتنمية الاجتماعية أن تمكين الناس ولا سيما النساء من أجل تعزيز قدراقم الشخصية هو هدف رئيسى من أهداف التنمية ومواردها الأساسى، والتمكين يتطلّب المشاركة الكاملة للشعب في صياغة وتنفيذ وتقييم القرارات التى تتحكم في أداء ورفاهية مجتمعاتنا.

وبالتالى، لا يمكن حدوث التمكين إذا لم يكن لديك إمكانية المشاركة في الحياة العامة، وعمليات صنع القرار، وسوف تقتصر مشاركتك بشكل دائم إذا كانت المجموعة لا تكتسب بعض الاستحقاقات وتوليد بعض الحقوق، فالمشاركة تشمل كلاً

من العمل واتخاذ القرار، هذا يتطلّب تغييرات في جميع مستويات المجتمع، يجب على الحكومات الوطنية خلق البيئات التمكينية، والحكومات المحلية يجب أن تُوفّر فرص المشاركة الفعّالة في صنع القرار يجب تنمية وتطوير ومنظمات المجتمع المدنى.

4ـ الحكم المحلى الجيد وتمكين الفقراء:

الحكومة المحلية هى مؤسسة حيوية، على المستوى المحلى، والتى تُمكّن للناس أفضل تعريف للمشكلات ذات الأولوية، وتنظم التعامل معها.

كما أنها تساعد الفقراء والجياع في التفاعل مع الحكومة المحلية من الذين يسعون لخدمات الدعم، والحكومات المحلية قادرة على توفير الخدمات العامة، وتعبئة موارد المجتمع المحلى، وتحفيز الاستثمار الخاص، وتوسيع الروابط الريفية الحضرية، والتكيف مع سياسات التنمية الوطنية للظروف المحلية، والاستثمار في البنية التحتية المحلية، ويمكن أيضاً أن تكون مصدراً حيوياً للتمكين من خلال توفير الفرص للمواطنين للمشاركة في عملية صنع القرار على المستوى المحلى.

5ـ تمكين الفقراء من المشاركة في التنمية الاقتصادية:

شهدت مصر تغيرات اقتصادية واجتماعية متناقضة خلال فترة زمنية قصيرة، فحتى نهاية الخمسينات كان الاقتصاد المصرى شبه رأسمالى، وعلى مدى العقود التالية حدثت تطورات حافلة، فكان التحول الاشتراكى خلال عقد الستينيات، ثم الانفتاح الاقتصادى منذ منتصف السبعينات، وفي منتصف الثمانينات أبدت الحكومة المصرية رغبتها في التحول إلى النظام الرأسمالى الحر، ومن أجل ذلك وقّعت الحكومة مع البنك والصندوق الدوليين عام 1991 اتفاق لتطبيق برنامج للإصلاح الاقتصادى يتضمن إصلاح مالى ونقدى، وعمليات للتكيف الهيكلى، ولمواجهة الآثار الاقتصادية على بعض الفئات كان لابد من إتباع سياسات اجتماعية جديدة.

وبذلك تراكمت نظم بعضها فوق بعض، وتعايشت أوضاع اقتصادية واجتماعية متناقضة، مما أدى إلى وجود تباين واختلاف كبير في وجهات النظر بين الحكومات المتعاقبة وبين النخبة المصرية من الكتاب والمفكرين، بل كان هناك اختلاف أشد بين الرأى العام حول ضرورة وأهمية الإسراع في تنفيذ برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادى.

ومع ذلك نرى قصور غالبية برامج الأحزاب والتيارات السياسية عن طرح رؤى

أو سياسات تتناول المستقبل، وأن جلّ اهتمام الحكومات المتعاقبة كان ينصب على تحسين الأوضاع في الأجل القصير، وفي ظل استمرار للسمات الرئيسية للأوضاع الحالية، كل هذا بسبب عدم وضوح التوجه الاقتصادى وتصادم المصالح، ولكن بعد التعديلات الدستورية التى فكّت الاشتباك بين الوقائع والتطورات من جهة وبين النصوص التشريعية من جهة أخرى، كان لابد من الاعتراف بشكل واضح بضرورة التحول إلى نظام رأسمالى ديمقراطى بمشاركة كل المصريين.

6- تمكين الفقراء والديموقراطية:

هل هناك ديمقراطية دون رغيف العيش؟ وهل هناك ديمقراطية دون تعليم؟ وهل هناك ديمقراطية مع الفقر؟، الفقراء تشغلهم قضايا الحياة الأساسية من طعام وغذاء وعلاج واكتساب قوتهم اليومى، أو الإبقاء على عمل هو مصدر رزقهم، والبعض منهم يسعى لكى يكون لأولادهم حظ أوفر منهم من خلال السعى إلى تعليم يُمثل لمعظمهم بوابة الأمل للخروج من دوامة الفقر، ومن الفقراء من يقوم بتشغيل أبنائه للمساعدة في توفير احتياجات الأسرة الأساسية فيساهمون مُبكّراً في زيادة عدد عمالة الأطفال ويضيفون بذلك رصيدا لفقراء المستقبل، وحسب الأرقام الرسمية لحكومة مصر فإن 20% من سكان مصر تحت خط الفقر يمثلون 15 مليون مصرى، ما معنى الديمقراطية بالنسبة للفقراء؟ وهل هم يشغلون بالقدر الواجب أجندة العمل القومى؟ لدى قناعة مطلقة بأننا نستطيع القضاء على الفقر، وقد كان مُشجعاً أن تتبنى مصر أهداف الألفية التنموية وأهمها القضاء على الفقر، واعتقادى أن هذا الهدف يجب أن يكون أهم أولوياتنا حتى عام 2015 وإذا كنا نسعى نحو المزيد من الديمقراطية والإصلاح، فإن مشروع التقدم لمصر هو رهن بالقضاء على الفقر، ولن يتم ذلك إلا بتمكين الفقراء بتعليم، وبفرص عمل، وبأمن وأمان لحاضرهم ومستقبلهم ومستقبل أولادهم.

ونحن نعلم أن اساس الديمقراطية أولا: صوت حر، وثانيا: إدراك ووعى، وثالثا: قدرة ومشاركة ورابعا: معلومات ومعرفة، وخامسا: اختيار وانتخاب. الصوت الحر أساسه أمن وأمان المواطن في عمله ورزقه، وأساس العمل تعليم وتدريب ومهارة تساعد على الكسب لمواجهة متطلبات الحياة، بل والتطلع المستمر لمستقبل أفضل، التعليم يُكسب الإنسان الإدراك والوعى، ويُمكّنه من المشاركة، ويُساعده على معرفة ما هو أفضل له، وفي حالة توافر العدالة المعلوماتية، تُمكّن البيانات والمعلومات

الصحيحة وغير المنقوصة من معرفة ما يصلح له وما هو ضال، ومن ثم تكون المفاضلة والاختيار بين البدائل وما أسمّيه بالديموقراطية الرشيدة، للأسف فقراء مصرهم ضحايا للجهل والاختراق والتطرف والعطف والضلال وللأسف فقراء مصرهم ضحايا لجماعات تتغلغل باسم الدين وتزيد الفقراء انفصاماً وتحيزاً وظلاماً وتطرفاً وعجزاً، الخطورة تكمن في تمكين بدائل التخلف بدلا من تمكين الفقراء على التقدم ... طريق الديمقراطية والتنمية والتقدم والنهضة يرتكز على تمكين كل المجتمع وأهم ركائزه هو فقراء هذا المجتمع تقدم مصر هو بتقدم كل المصريين وليس فقط بشريحة جزئية منه تعود بنا إلى مجتمع النصف في المائة . مصر تريد المزيد من الأغنياء وتريد أيضاً ألا يكون بها فقراء لن يتم ذلك بالدعم والإعانات والزكاة ولكن سيتم بتعليم وفرص عمل وبخريطة للتنمية يتم تنفيذها بكل عزم وعلم، وبمعلومات ومعرفة في كل محافظة وكل قرية. القضاء على الفقر يكون بمصانع تبنى، واستثمارات تضخ، وبخدمات في تعليم وصحة ونقل ومواصلات وثقافة وكتاب. فقر الديمقراطية سببه ديمقراطية الفقر، وفكر الفقر... أساس التوجه للسوق الحر هو في تفجير طاقات المجتمع وآلياته وأفراده على التنافس في إطار معلومات وعدالة وتكافؤ في كل أنحاء الوطن ... تمكين الفقراء هو أساس الديمقراطية... والديمقراطية أساس التنمية والتقدم ....والرفاهية أساسها تمكين للفقراء للمشاركة الديمقراطية الحقيقية.

أهداف تمكين الفقراء:

1- بالنسبة للشق الاقتصادى الغاية هنا العمل على تخفيض نسبة الفقراء بمقدار النصف.

2- بالنسبة للتنمية الاجتماعية.

أ- تحسين مستوى الخدمات التعليمية خاصة التعليم الأساسى.

ب- مناهضة كافة أشكال التمييز ضد النوع خاصة في التعليم الابتدائى والثانوى.

ج- تخفيض معدلات وفيات الرضع بمقدار الثلثين وبمقدار ثلاثة أرباع بالنسبة لوفيات الأمهات.

د- منح الفقراء الفرصة للوصول للخدمات الصحية الإنجابية (لكل النسوة من مختلف الأعمار).

3- فيما يتعلق بتحقيق الاستدامة البيئية، من الأهمية بمكان أن نعمل على:

أ- تطبيق السياسات التنموية المستدامة.

ب- العمل على بناء سياسات نموية بيئية مستدامة.

ج- العمل على تدنية نسبة الفقر المطلق.

د- استئصال الفقر المطلق من جذوره.

ه- الوصول لنسبة ثمانين بالمائة من الأطفال للالتحاق بالتعليم العام الأساسي.

و- تعميم فكرة المساواة في المشاركة بين الجنسين في الوصول للتعليم الأساسي.

ز- تخفيض فكرة نسبة وفيات الرضع (أقل من خمسة سنوات) بنسبة لا تقل عن 50% بالمائة من المعدل الحالي بحلول عام 2015م.

ح- تخفيض وفيات الأمهات بما لا يقل عن 75% بحلول عام 2015م

ط- صياغة ورسم خطط موضوعية لحماية البيئة وفي نفس الوقت للحد من مسببات الفقر.

ي- اتباع سياسات وإجراءات إدارية الغاية منها حسن استغلال الموارد الطبيعية المتاحة وفي ذات الوقت تحدّ من الإفراط في استخدام المبيدات والمواد السامة المُضرَّة بالبيئة.

والملاحظ هنا أن الفقر يتضمن قصورًا شديدًا بالدخل الاقتصادى للفرد، ممَّا يُعجزه عن الحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية المناسب، من ناحية أخرى نجد أن الجانب العملى في أىّ تعريف للفقر يُركّز على قياس الفقر من زاوية مقدرة الفرد على استهلاك الخدمات والسلع الضرورية اللازمة لبقائه على قيد الحياة بالمجتمع.

المراجع

أولا: المراجع العربية:

1- إبراهيم مدكور: المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1992.

2- أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.

3- أحمد عبد الفتاح ناجي: أسس الإدارة في الخدمة الاجتماعية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2003.

4- أحمد عبد الفتاح ناجي: دور الخدمة الاجتماعية في زيادة فعالية بناء القوة لتنشيط الجمعيات الأهلية بمدينة الفيوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، 1996.

5- أحمد فوزي الصادي، مختار إبراهيم عجوبه: الخدمة الاجتماعية وقضايا التنمية الاجتماعية في البلدان النامية، دار اللواء للنشر والتوزيع، الرياض، 1981.

6- أحمد يوسف بشير: السياسة الاجتماعية لرعاية المسنين في مصر، في المؤتمر الخامس للتوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية بالتعاون بين جامعة الأزهر والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بسوهاج، 2000.

7- إسماعيل سراج الدين: الشباب والإصلاح والتحديث، مكتبة الإسكندرية، الإسكندرية، 2006.

8- إقبال الأمير السمالوطي: المدخل المتكامل في تمكين الشباب "تجربة جمعية حواء المستقبل"، بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي العشرون "الخدمة الاجتماعية ومشكلات الشباب في ضوء المتغيرات العالمية المحلية الحديثة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، 6-7 مايو 2009.

9- أماني سعود الحديني: المهمشون والسياسة في مصر، مركز الدراسات السياسة والاستراتيجية، القاهرة، 1999.

10- أماني مسعود: التمكين، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، القاهرة، 2007.

11- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة: تعزيز آليات التمكين القانوني للفقراء، القاهرة، 15-17 يناير 2012.

12- تقرير التنمية البشرية: شباب مصر بناة المستقبل، معهد التخطيط القومي، مصر، 2010.

13- تقرير التنمية البشرية، معهد التخطيط القومي، مصر 1995.

14- التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، الأردن، 2009.

15- توصيات مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنموية، الكويت، 20-29 كانون الثاني 2009.

16- جمال شحاته حبيب: الممارسة العامة "منظور حديث في الخدمة الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009.

17- حميد شاكر محمود: مقدمة في التربية الخاصة، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، 1998.

18- خليل النعيمات: تمكين المرأة، الاتحا العام للجمعيات الخيرية، الأردن، 2010.

19- رائد أيوب: الجدوى الاجتماعية للمشاريع متناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السورى، جامعة سانت كلمنس، دمشق، 2010.

20- رائد محمد أبو الكاس: رعاية المعاقين في الفكر الإسلامي في ضوء المشكلات التى يواجهونها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008.

21- ريا حفار الحسن: التمكين السياسي للمرأة في مجال تحقيق أهداف التنمية، تقديم: لمياء المبيض، في المؤتمر الدولي التاسع المرأة والشباب في التنمية العربية، المعهد العربي للتخطيط، القاهرة، 22-24 مارس 2010.

22- رياض بن جليلي: تمكين المرأة من أجل التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2011.

23- زهيرة كمال: مبادئ توجيهيه من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك، 2007.

24- سارا بايت: تعريف التمكين والنوع الاجتماعي"أنظمة المعلومات في التمويل الأصغر: النظرية والتطبيق"، يناير 2009.

25- سرور قاروني: الإنسان المعاق... نظرة مختلفة لحياة مختلفة، ورقة عمل في مؤتمر دور هيئات ومنظمات المجتمع المدني في الوقاية من الإعاقة في دول الخليج، البحرين، 2010.

26- سعد بن مرزوق العتيبي: تمكين العاملين كاستراتيجية للتطوير الإداري، ورقة عمل مقدمة في الاجتماع الإقليمي لإدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2004.

27- سعد بن مرزوق العتيبي: جوهر تمكين العاملين: إطار مفاهيمي، الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة، الرياض، 17-18 أبريل 2005.

28- صابر بلول: التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني، المجلد 25، 209.

29- طلعت مصطفى السروجي: تمكين الفقراء، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 2011.

30- عبد الرحمن الشريف: دور الشباب في الأمن والتنمية في الوطن العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985.

31- عبد العزيز عبد الله مختار: التخطيط لتنمية المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1996.

32- عبد العزيز عبد الله مختار، وآخرون: أساليب التخطيط للتنمية، أم القرى الجديدة، القاهرة، 1996.

33- عبد العزيز فهمي النوحي: نظريات خدمة الفرد "خدمة الفرد السلوكية"، الطبعة الثالثة، في سلسلة نحو رعاية اجتماعية علمية متطورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1999.

34- عبد الفتاح عثمان، على الدين السيد: الخدمة الاجتماعية والفئات الخاصة- المسنون، مؤسسة نبيل للكمبيوتر، القاهرة، 2000.

35- عزت حجازي: المسنون في مصر، في الندوة العلمية "المسنون في مصر الواقع والمستقبل"، وزارة الشئون الاجتماعية، القاهرة، 1998.

36- عصم فكري: علم الشيخوخة، عالم الفكر، المجلد (6)، العدد (3)، وزارة الإعلام، الكويت، 1975.

37- علا غنام: أمراض المسنين، الجمعية العامة لرعاية المسنين، القاهرة، 1992.

38- عليه حسن حسين: التنمية "نظرياً وتطبيقياً، الطبعة الثانية، تقديم: أحمد أبو زيد، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1985.

39- ماهر أبو المعاطى علي وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2002.

40- مجيدة محمد الناجم: خصائص فقر المرأة في المجتمع السعودي من المنظور النوعي، دراسة مطبقة على المستفيدات من الجمعيات الخيرية في المنطقة الشرقية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، 2012.

41- محسن يوسف، إسماعيل سراج الدين: العمالة والتنمية "عمالة الشباب"، مكتبة الإسكندرية، الإسكندرية.

42- محمد الجوهري: احتياجات كبار السن بالوطن العربي ومواجهتها بالاستفادة من التجارب العالمية، ورقة عمل مقدمة بالتعاون مع الجمعية العامة لرعاية المسنين بجمهورية مصر العربية، الإدارة العامة للشئون الاجتماعية والثقافية، جامعة الدول العربية، 2-5 مايو 1995.

43- محمد السيد عبد السلام: الأمن الغذائي في الوطن العربي، دار القلم، الكويت، 2006.

44- محمد شعلان: من هم المسنون، في ندوة "نحو رعاية متكاملة للمسنين"، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 3-5 مارس 1991.

45- مدحت فؤاد فتوح حسين: تنظيم مجتمع المسنين، المطبعة التجارية الحديثة، القاهرة، 1992.

46- مصبايح فوزيه: مشكلة الفقر والبيئة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة سعد حلب بالبليدة، 2001.

47- مصطفى النشار: ثقافة التقدم وتحديث الفقر، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر، القاهرة، 2004.

48- مهدي عمر القصاص: التمكين الاجتماعي لذوى الاحتياجات الخاصة، في المؤتمر العلمي الثاني "الإعاقة بين التهميش والرعاية"، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2000.

49- نانا آبت: خيارات صعبة للعالم الثالث: الموجه الجديدة من كبار السن، اليونسكو، يناير 1999.

50- نبيلة عباس الشوربجي: علم النفس الاجتماعي، مركز السلام للطباعة والنشر، الفيوم، 2005.

51- نجلاء عبد الحميد راتب: الانتماء الاجتماعي للشباب المصري "دراسة سوسيولوجية في حقبة الانفتاح"، جامعة عين شمس، 1999.

52- نملة عبد الرحيم عبد الرحمن: التدخل المهنى للخدمة الاجتماعية باستخدام إستراتيجية التمكين لتنمية منطقة حضرية متخلفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، 2002.

53- يحيي سليم ملحم: التمكين: مفهوم إداري معاصر، الطبقة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن، 2009.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Literacy Watch Bulletin: Enhancement of Local NGO Capacity Building Areas, No21, Nepal, April, 2001.

2- Nigel Gann: Managing Change in Voluntary Organization Philadlphia, Open University Press, 1996.

3- Alan Fowler: Strking A Balance ,London, Earht San Publication Ltd, 1997.

4- Thomas G. Cumming & Christopher G. Worley: Organization Development and Chage ,Ohio, South- Western Colloge Publishing, 1997.

5- Geraled Wistow, et al: Social Care Markets, Progress and Prospects ,Philadphia. Open University Press, 1996.

6- Ronald Mc Gill: Institutional Development: A hive World City Management Perspective, N.Y., Marthin's Press, INC, 1996.

7- Ann Phillin , Sandra Mikush: A Framework Organization Development: The Why, What and How of OD Work, Perspectives from Participants in the Mary Reynolds Babcock Foundation's Organization Development Program , 1995-1999.

8- Merrick L. Jones: Sustainable Organization Capacity Bulding: is Organization Learning a Key? The International Journal of Human Resource Management, Faculty of Business of Botswana, 12 February 2001.

9- Njie- Samba: Organization Relationships: Perceptions of ther Value Added by A Procurement Development, University of San Francisco, 2003.

10- Maria Lange: Building Institutional Capacity for Conflict Sensitive Practice: The Case of International NGOs, International Alert, May 2004.

11- Jane Weightman: Introducing Organizational Behavior, London: Addison Wesley Longman Limited, 1999.

12- Irina Dedova: Organizational Development as A Key Factor of NGO Suitability, Irex FSA Fellowship Program, February- June, 2004.

13- Charles Lusthaus et al: Capacity Development: Definitions, Issues and Implication for Planning, Montoring and Evaluation, No, 35, University Occasional Paper, September 1999.

14- Jose de Sowza Silva: The Basics of Capacity Development and

Evaluation, IDRC, CA Books Online all Our Books Evaluation Capacity Development Document (s) 5of 15.

15- Jim Orford : Community Psychology, Theory and Practice, N.Y: Johne Wiley & Sond, 1992,

16- Burton Gummer: A power- Politics Approach to Social Welfare Organization. in: Ralph Kramer, Harry Specht: Readings in Community Organization Practice. 3rd ed. N.J, Prentice Hall, Inc, 1983.

17- Ferd Luthans: Organization Behavior, 6th ed, N.Y: Mc Graw- Hill, Inc, 1981.

18- Jeffrey Pfeffer Power in Organization, London: the Macmillan Press Ltd, 1992.

19- Denis D. Umstot: Understanding Organization Behavior, N.Y, West Publishing, 1984.

20- W.Richard Scott: Organizations: *Rational, Natural and Open Systems*, 3rd *ed.* N.J. Prentice – Hall International Inc, 1992.

21- Paul Thompson and David Mc Hugh: Work Organizations, London, Macmillan, 1990.

22- Bruce S. Jansson: Social Welfare Policy: From Theory to Practice, Belmont, Wadsworth Publishing Company, 1990.

23- Stig Enemark: Understanding the Capacity Building and the Nature of Land Administration Systems, Paris, France, 13-17April 2003.

24- Patrica Wilson: Empoweing Individuals, England, 1996 National Press Publication, Inc, 1996.

25- Carolyn Medel- Anonuevo: Woman, Education and Empowerment Pathways Towards Autonomy, Uie Studies 5-1995.

26- The Concise English Dictionary: Revised Edition, Green Britain, "The Chancre Press, Ltd, 1980.

27- Janet Tinsley: Urban Agriculture and Sustainable Livelihoods, Taylor & Francis Ltd, London, 2003.

28- Robin Attfield: Sustainable Development: Sustainable Livelihoods and Land Reform in South Africa:, Third World Quarterly, Vol. 25, No.2, Carfax Pubblishing.

29- Michal Lyons and Simon Snoxell: Sustainable Urban Livelihoods and Marketplace Social Capital: Crisis and Strategy in Petty Trade, Urban Studies, Vol.42, No.8, Taylor & Francsis LTd, London, July 2005.

30- Malhtotra , et al: Measuring Women's Empowerment as A Variable in the International Development, Background Paper Perpared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspective ,28 June 2002.

31- Carmelo Masala & Donatella Rita Petertto: From Disablement to Enablemen: Conceptual Models of Disability in the 20th Century, University of Cagliari, Italy, 2008.

32- Mo Ray, et al., : Critical Issues in Social Work With Old People, First Edition, Palagrave Macmillan, New York, 2009.

33- James William Coleman & Donald R.Cressy: Social Problems, Harber & Row Publishers, 1986.

34- John Baladac, et al., : Social Policy, Second Edition, Oxford University Press, 1999.

35- Alan Walker and Tony Malthby: Old People, in, Peta Alcock, et al, : the Student Companion to Social Policy Second Edition, Black Well Publishing, London, 2003.

36- Devija Tamang, et al.: Working with Old People in Urban Areas in Nicalas Hall, et al: The Urban Opportunity, Intermediate Technology Publicatuin Ltd, London, 1996.

37- Easten Area Health Education Center: Effective Social Work Practice in A dult Services: A core Curriculum in Geriatrics, 1992.

38- Colin Barnes and Geof Mercer: Disability. Emancipation, Community Participation and Disables People. In Cary Craic & Marjorie Mayo: Community Empowerment. zed Books Ltd. London, 1995.

39- Jenny Onyx and Pam Benton: Empowement and Aging: Toward Honoured Places for Cronses and Dages, in Cary Craic & Marjorie Mayo: Community Empowerment, zed Books, Lts, London, 1995.

40- Gerald C. Bennett & Shah Elrahim: The Essential of Health Care in Old age , Second Edition, London, 1995.

41- Mary Marshall and Mary Dixon: Social Work With Older People, Third Edition, Macmillan Press Ltd, London, 1996.

42- Jauuiary Wood: Productive Aging: Highlights Strengths, NASW News, February 2001.

43- Nancy Morrow Howell, et al: Productive Aging, Concepts and Challenges, 2001.

44- Lucille B. Bearan: Successful Aging: What Does the "Good Life" Look Like? In Forum for Family and Consumer Issues, Vol. 1, No.3, Summer 1996.

45- J.E. Biran: Psychology of Aging, Prentice Hall Inc, New Jersy, 1978.

46- Joseph Warui Wamuyitu: Economic Empowerment for Mission: Empoweing the Church in Kenta for Holistic and Cross-Cultural Ministry, Faculty of the School of Intercultural, 2009.

47- Communication for Empowerment: Developing Media Strategies in Support of Vulnerable Groups, Practical Gudance Note, United Nations Development Programme. Bureau for Development Policy, Democratic Governance Group, 2006.

48- Philip J. Yates: Psychological Adjustment: Social Enablement and Community Integration Following Acquired Brain Injuray, Mardon Neuron – Rehabilitation Center, University of Exeter, UK, 2003.

49- Gary Craig & Marjorie Mayo: Community Empowerment, Zed Book Ltd. New Jersey, 1995.

50- Judith Phillips, et al: Social Work With Old People, Fourth Edition, Palagrave Macmillan, New York, 2006.

51- Sook Hyun Kin: Niches of Youth Empowerment: A Study of North Korean Refugee Organizations, PhD, Graduate School of Arts Sciences Dissertation, Boston University, 2011.

52- Oxford Word Powe Dictionary, Second Edition, Oxford University Press, New York, 2006.

53- Combridge Dictionary of American English, Cambridge, University Press, Uk, 2000.

54- David Cox, Manohar Pawar : International Social Work, Issues, Strategies and Preprograms, Sage Publiction, London, 2006.

55- Josef K.F. Kwok, et al: Self-help Organization of People With Disabilities in Asia, Greenwood Publishing Group, America, 2002.

56- Marjorie Mayo, Gary Graig: Community Participation and Empowerment: The Human Face of Structural Adjustment or Tools fór Democratic Transformation, London, 1995.

57- Paricia Wilson: Empowering The Self- Directed Team, National Press Publications, Inc, England, 1996.

58- Kumar Bhargavi Valsala Kumari: Micro credit As A Poverty Alleviation Strategy, Women's Empowerment and Gender Relations. PhD, The State University, New Jersey, 2011.

59- Robert Adams: Empowerment Participation and Social Work, Fourth Edition, Palgrave Macmillan, New York, 2008.

60- Sook Hyunkin: Fibrillated in Partial Fulfillment of the Requirements, PhD, Poston Univerity, 2011.

61- Longman New Junior English Dictionary: Egyptian International Publishing Company, Longman, Cairo, 1997.

62- Longman Active Study Dictionary of English: The Egyptian International Publishing Company, Longman, Cairo, 1997.

63- Webster's Collegiate Dictionary, Fifth Edition, Merriam Co., Island, 1947.

64- The Concise English Dictionary "Revised Edition", The Chaucer Press Ltd, Green Britain, 1980.

65- Lucita Lazo: Some Reflection on the Empowement of Women, In Carolyn Medel- Anonue Vox, et al: Women, Education and Empowement: Pathway Toward Autonomy, UNESCO Institute for Education, Hambrg, 1995.

66- Danielle Lavin- Loucks & Marcous Martin: The Feminization of Poverty, The Feminization of Poverty in Relation to Aggregate Gender Indices, Journal of Human Development, Taylor & Francis, 2006.

67- Phillip Fellin: The Community Social Work, Second Edition, Peacock Publishers, Inc., 1995.

68- Silvia Staub- Bernasconi: Social Action, Empowerment and Social

Work: An integrative Theoritical Framework for Social Work With Groups, In Abevinik and Morris Levis: Social Action in Group Work, The Howorth Press Inc., 1991.

69- Medeline E. Gunn: Leading Together: A grounded Theory Study of Women Religious: The Power of Collaborative Leadership and The Development of an Extensive Social Services Network, PhD, Stony Rook University, 2010.

70- Burton Gummer: The Politics of Social Administration Managing Organizational Policies in Social Agencies Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1991.

71- G. William Domhoff: Power Structure Research, Sage Publication, London, 1980.

72- Report of The Independent Commission on Population and Quality of Life, Oxford University Press, New York, 1996.

73- Massina Livi-Bacci, Gustavode Santis: Population and Poverty in the Developing World Oxford, Laredo press, 1998.

74- Carolyn Medel- Anonuevo and Bettina Bochynek: The International Seminar on Women Education Empowerment, UNESCO Institute for Education, Hamburg, 1995.

75- Susan A. Crate: Elder Knowlwdge and Sustainable Livelihoods in Post- Soviet Russia: Finding Dialogue Across The Generations, Vol. 43, No.1, The Board of Regents of The University of Wisconsin System, Arctic Anthropology, Virginia, 2006.

76- Christine Mwongeli Mutuku: Youth Perspectives of Their Empowement in Sub-sabaran Africa, The Case of Kenya, PhD, To Kent State University, 2011.

77- Human Development Report: People's Participation, UNDP, New York, 1993.

ثالثا: مراجع الإنترنت:

1- www.world Bank: empowerment and Poverty Reduction, 1-5-2001.

2- www.world Bank:Baume.Juarea,2001.

3- www.ifad.org.

4- www.UNDP.org.

5- www.elsherif.info/view-articles23html 13-6-2007.

6- تمكين المرأة الخليجية بين تحديات مجتمعية ورؤى مستقبلية، 2005.

www.pdffactory.com

7- محسن عوض، وآخرون: التمكين القانوني للفقراء "المفهوم والآفاق"، في ورشة عمل حول "تعزيز آليات التمكين القانوني للفقراء،2012

www.pdffactory.com

8- ماعت للدراسات الحقوقية والدستورية وللسلام والتنمية وحقوق الإنسان: التمكين السياسي للمرأة المصرية (هل الكوتا هي الحل؟)، الجيزة، 2009.

www.maatpeace.org

9- الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي: تمكين المجتمع المحلي.

www.abahe.co.uk.

10- سامية عطيه نبيوه: التمكين في الخدمة الاجتماعية

http://www.alukah.met

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة

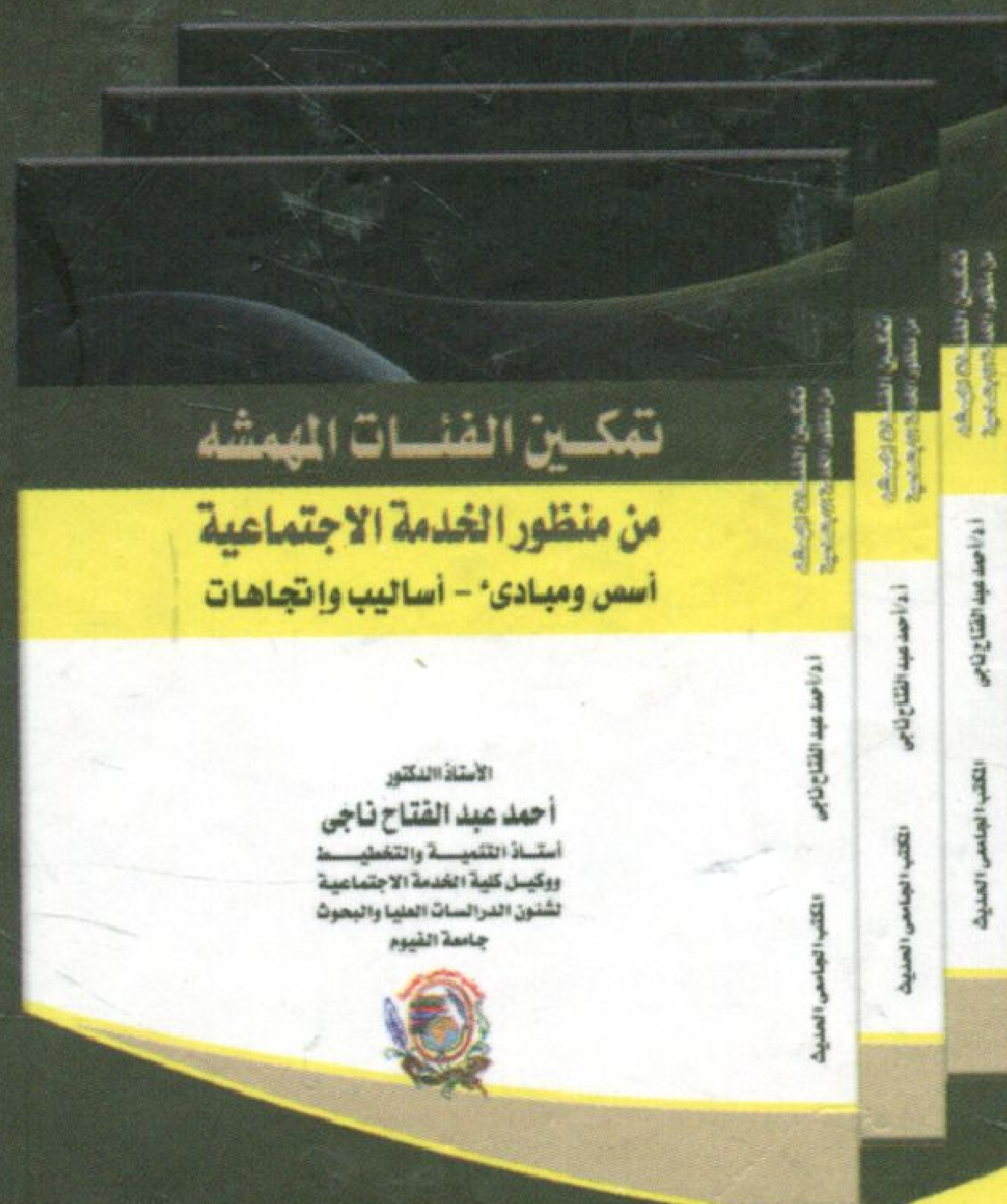
الموضوع	رقم الصفحة
تعريف التمكين في الخدمة الاجتماعية	53
كيف نُحدد ما ينبغي علينا فعله؟	54
أسس تمكين ممارسة الخدمة الاجتماعية	55
أسس وركائز الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين	60
التمكين وتنمية قوة العملاء كحجر الزاوية لممارسة الخدمة الاجتماعية	66
التمكين وإستراتيجية تنمية قوة العملاء من منظور الخدمة الاجتماعية	68
بعض المخاطر أو المشكلات المرتبطة بممارسة التمكين	71
الفصل الثالث	
تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية من خلال المشاركة	73
مُقدِّمة	75
التمكين من خلال المشاركة	75
التمكين والمشاركة	77
نحو منهج مُنظَّم لتمكين الناس من خلال المشاركة	81
المراجعة والعرض والتقييم	84
المشاركة والانخراط: المفاهيم المتناقضة	86
ماذا نعني بالمشاركة والانخراط؟	86
أنواع مختلفة من المشاركة	88
أنشطة المشاركة التي تغطي مدى واسع	88
نماذج الأنخراط والمشاركة	89
مبادئ المشاركة من خلال مستخدمي الخدمات ومقدمي الخدمة	92
العوامل المشجعة والمانعة للتمكين أو لتنمية القوة من خلال المشاركة	92
العوامل التي تمنع تنمية القوة لمقدمي الرعاية والأشخاص الذين يستخدموا الخدمات	93

الموضوع	رقم الصفحة
جماعات المساعدة الذاتية المُيسرَّة	166
الحكم الذاتى لجماعات المساعدة الذاتية	166
بعض الملامح المشتركة في المساعدة الذاتية والجماعات المهنية	166
نطاق المساعدة الذاتية والجماعات الذاتية	167
المشكلة والتركيز على القضية	168
جماعات الحكم الذاتى	168
الجماعات المهنية	168
جماعات العلاج للمساعدة الذاتية	168
التنمية الذاتية	169
جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية	169
الجماعات المرتبطة بالنوع الاجتماعى	169
دراسة عملية	170
تعليق	170
زيادة الوعى	170
المدافعة الذاتية	171
مراحل عمليات الجماعات المستندة على تنمية القوة	171
الفصل السادس	175
تمكين المجتمعات والأنساق السياسية	
مقدمة	177
تمكين المجتمعات	177
تباين عملية تمكين العمل مع المجتمعات	177
مبادئ أساسية في تمكين المجتمع وتنمية وبناء قدراته	182

الموضوع	رقم الصفحة

الموضوع	رقم الصفحة
الباب الثالث	243
صور وأشكال التمكين في الخدمة الاجتماعية	
الفصل الثامن	245
تمكين المعاقين ذوى الاحتياجات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية	
مقدمة	247
مَنْ هم المعاقون وما موقف الخدمة الاجتماعية منهم؟	249
مفهوم الإعاقة: Concept of Handicapped	251
بعض الملاحظات المتعلقة بالإعاقة	252
الأسباب المؤدية للإعاقة	253
أنواع الإعاقة وأشكالها	254
خصائص المعاقين	255
الخصائص اللغوية	256
الخصائص الجسمية	256
الخصائص العقلية	256
الخصائص الاجتماعية	257
الخصائص النفسية	257
الفرق بين العجز والإعاقة	257
مفهوم تمكين المعاقين	258
نماذج فكرية للتعامل مع الإعاقة	265
مجموعة وودز ونموذج منظمة الصحة العالمية	266

الموضوع	رقم الصفحة



ISBN 977-43-8440-1




design by : Rehab

المكتب الجامعى الحديث
مساكن سوتير- أمام سيراميكا كليوباترا
عمارة (5) مدخل 2 الأزاريطة - الإسكندرية
تليفاكس : 00203/4865277 - تليفون : 00203/4818707
E-Mail : modernoffice25@yahoo.com